



Magyarország-Románia
Határon Átnyúló Együttműködési
Program 2007-2013

Két ország, egy cél, közös siker!

RÁKÓ ERZSÉBET – SZŰCS ENIKŐ

Munkaerő-piaci helyzetkép Magyarországon és Romániában



Európai Unió
Európai Regionális Fejlesztési Alap

www.hungary-romania-cbc.eu
www.huro-cbc.eu

A kiadvány a HURO-1001/268/2.3.1. „Határmenti együttműködés erősítése a szociális szakemberek képzése és munkaerő-piaci orientációja területén – Deepening of cross-border cooperation in the field of training and labour market orientation of social professionals” projekt támogatásával készült.

Jelen publikációk tartalma, nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Lektorálta: Dr. Szabó Gyula

ISBN 978-963-9573-96-3

© Rákó Erzsébet, Mátyási Rita, Szűcs Enikő szerzők, 2012

Kiadta: Belvedere Meridionale Kft.
Felelős kiadó: Jancsák Csaba
Borítóterv: Majzik Andrea
Műszaki szerkesztés: ZKÖ, Belvedere Meridionale

Tartalom

Bevezetés.....	5
----------------	---

I. RÉSZ MUNKAERŐPIAC – FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA MAGYARORSZÁGON

RÁKÓ ERZSÉBET

I. Munkaerőpiac – foglalkoztatáspolitikai Magyarország	9
I.1 A munkanélküliek aktuális helyzete	16
I.2 Az állás keresők demográfiai mutatói	17
I.3 Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon.....	19
I.3.1 Pályakezdő fiatalok	21
I.3.2 Romák	25
I.3.3 Megváltozott munkaképességűek, fogyatékossgal élők.....	28
I.3.4 Nők.....	31
I.3.5 Idősek.....	33
II. Munkaerő-piaci szervezetek	39
II.1 Kormányzat	39
II.2 Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat	39
II.2.1 Nemzeti Munkaügyi Hivatal	40
II.3 Munkaügyi Központ.....	45
II.4 Nemzeti Foglalkoztatási Alap	48
III. Aktív munkaerő-piaci eszközök	51
III.1 Képzések elősegítése.....	51
III.2 Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások	54
III.3 A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása, a komplex rehabilitáció és intézményei.....	54
III.4 Az állás keresők vállalkozóvá válásának segítése	74
III.5 Munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása.....	75
III.6 Munkaerő-piaci programok támogatása.....	77
III.7 Atipikus foglalkoztatási formák.....	77
III.8 Munkaerő-piaci szolgáltatások	81
III.9 Az aktív munkaerő-piaci eszközök hatékonysága	85
IV. Passzív munkaerő-piaci eszközök – Állás keresők támogatása	91
IV.1 Állás keresési járadék	91

IV.2 Nyugdíj előtti álláskeresői segély.....	94
IV.3 Aktív korú rászorultak pénzbeli szociális ellátásai	95

II. RÉSZ

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ROMÁNIÁBAN

MÁTYÁSI RITA

V. Foglalkoztatáspolitikai alapfogalmak	105
V.1 Foglalkoztatáspolitikai 105	105
V.2 Munka-, Munkaerőpiac	105
<i>V.2.1 A munkaerőpiac komponensei</i>	107
<i>V.2.2 Szegmentált munkaerőpiac</i>	109
<i>V.2.3 Munkaerő-piaci diszkrimináció</i>	109
V.3 Munkanélküliség	110
V.4 A munkanélküliség kezelési eszközei	
– Aktív és passzív munkaerő-piaci eszközök.....	114

SZÚCS ENIKŐ

VI. A romániai munkanélküliség aktuális helyzete	119
VI.1 A munkanélküliek helyzete.....	119
VI.2 A foglalkoztatottak helyzete	122
VI.3 Hátrányos helyzetű csoportok a romániai munkaerő-piacon	125
<i>VI.3.1 A pályakezdő fiatalok</i>	125
<i>VI.3.2 Idősek</i>	128
<i>VI.3.3 Romák</i>	130
<i>VI.3.4 Fogyatékkal élő személyek</i>	132
VII. A munkanélküliség kezelésére irányuló intézmények és szolgáltatások	137
VII.1 Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale – MMFPS)	137
<i>VII.1.1 Országos Foglalkoztatási és Munkaerő képzési Megfigyelőközpont (Observatorul Național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă – ONOFP)</i>	138
VII.2 Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM).....	138
VII.3 A Megyei Foglalkoztatási Ügynökség (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă – AJOFM).....	145
VIII. Mellékletek	151

Bevezetés

Ez a könyv szociális képzésben részt vevő hallgatók számára készült, azzal a céllal, hogy ismereteket nyújtson a munkaerőpiac, a foglalkoztatáspolitikai magyarországi és romániai sajátosságaira vonatkozóan. A szociális szakemberek munkájuk során valószínűleg találkoznak a foglalkoztatás, a munkanélküliség problémakörével, így indokolt, hogy a leendő szakemberek képzésük során megismerjék az aktuális foglalkoztatáspolitikai helyzetet, azokat az intézményeket, szolgáltatásokat, amelyek a munkanélküliek problémáit hivatottak enyhíteni.

Az első fejezetben a témához kapcsolódó néhány alapfogalmat tekintünk át, valamint néhány a magyar munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoport bemutatására tettünk kísérletet. A második fejezet a Magyarországon működő, álláskeresőket támogató szervezetek, intézmények munkájának bemutatását tartalmazza.

Az aktív munkaerő-piaci eszközöket a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény alapján vettük szemügyre. Itt részletesebben foglalkoztunk a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának, komplex rehabilitációjának aktuális kérdéseivel. A munkaerő-piaci szolgáltatások bemutatása során egyértelművé tettük a szociális munka munkaformáinak és módszereinek alkalmazási lehetőségeit ezen a területen. A fejezetben néhány kutatási eredmény áttekintésével az aktív eszközök hatékonyságát is bemutattuk. A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközöket bemutató részben az álláskeresők támogatási lehetőségeit illusztráltuk.

Valamennyi fejezet mögött kérdések és feladatok találhatók, amelyek segítik egy-egy fejezet tartamának elmélyítését, a hallgatók gyakorlati tapasztalatainak felhasználását, az elmélet és a gyakorlat szintetizálását.

A kötet ötödik fejezetétől kezdődően a foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiac romániai vonatkozásairól kapunk képet. A magyar hátrányos helyzetű csoportokhoz hasonlóan részletes áttekintést olvashatunk a romániai hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetére vonatkozóan. A hetedik fejezetben a munkanélküliség kezelésére irányuló intézmények és szolgáltatások találhatók, ami segíti az olvasót abban, hogy részletesen megismerje a romániai ellátórendszer különböző szegmenseit.

Az mellékletben elhelyezett dokumentumok, ábrák egy-egy fejezetet tesznek szemléletesebbé, gyakorlatiasabbá.

Mindezeket összevetve azt reméljük, hogy a könyv és az abból elsajátított ismeretanyag hasznos eszköze lesz a szociális képzésben részt vevő hallgatók felkészülésének, a tereptanároknak, a szociális intézményekben dolgozó szakemberek szintén haszonnal forgathatják mind Magyarországon mind Romániában.

Debrecen, 2012. november 20.

A szerzők

I. RÉSZ

Munkaerőpiac – foglalkoztatáspolitikai Magyarországon

RÁKÓ ERZSÉBET

I. Munkaerőpiac – foglalkoztatáspolitikai Magyarországon

A munkaerőpiac fogalma közgazdasági megközelítésből, egyrészt az egyének és háztartások, mint potenciális munkavállalók együttes (aggregált) munkaerő-kínálata, másrészt a gazdálkodó szervezetek, vállalkozások, intézmények, mint munkáltatók együttes (aggregált) munkaerő-kereslete és ennek egymáshoz való viszonya, egyensúlya, illetve egyensúlytalansága. (Gábor R., 1990)

A munkaerőpiac működését más piacokhoz hasonlóan a kereslet-kínálat határozza meg. A munkaerőpiac „eleve nem tökéletes” piac, egyensúlyi állapota állandóan változik, mivel a munkaerő-piaci szereplők, munkavállalók és munkaadók viselkedését is csak a korlátozott racionalitás jellemzi. A munkaerőpiac normál állapota az egyensúlytalanság, amely lehet látens vagy felszínre törően látványos és katasztrofális. (Tóthné Sikora, 2012)

A KSH 1992 óta végez munkaerő-felmérést, ami a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulásáról tájékoztatást nyújtson. A fogalomrendszer kialakításakor a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalom rendszerét használták. A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet egy meghatározott időszakban (a kikérdezés hetét megelőző héten, a hetet hétfőtől vasárnapig számítva) végzett tevékenységük alapján osztályozza. Ennek alapján:

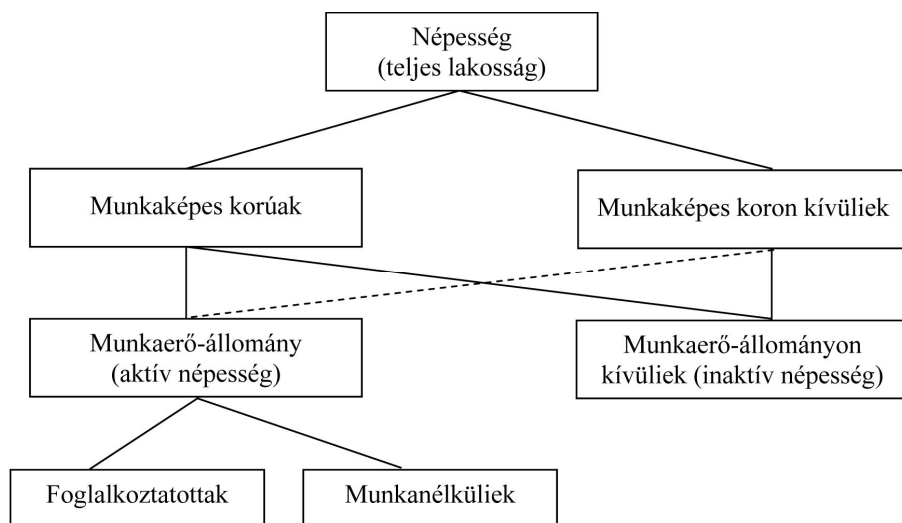
- **Foglalkoztatott** az, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol.
- **Munkanélküli** az, aki az adott héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája, amelyből átmenetileg hiányzott; a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát; két héten belül munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást.
- Gazdasági aktivitás szerint megkülönböztetünk:
- **Gazdaságilag aktívak** azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.
- **Gazdaságilag nem aktívak** azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. A gazdaságilag nem aktívak közé tartoznak a **passzív munkanélküliek** azok, akik szeretnének dolgozni, és két héten belül munkába

tudnának állni, ha találnának megfelelő állást, de nem keresnek munkát, mert foglalkoztatását reménytelennek látják. A gazdaságilag nem aktívak közé soroljuk még az inaktív keresőket, akik a felvétel időpontjában kereső tevékenységet nem folytattak, de jövedelemmel rendelkeznek pl. GYES- en, GYED-, GYET- en vannak. Továbbá ide tartoznak a 15 éves koruk után továbbtanuló fiatalok, valamint az egyéb okból inaktívak.

- **Aktivitási arány:** a gazdaságilag aktívak a megfelelő korcsoportba tartozó népesség százalékában.
- **Foglalkoztatási arány:** a foglalkoztatottaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya. (KSH, 2012)
- A **munkanélküliségi ráta** megmutatja a munkanélküliek arányát a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népesség százalékában.

A fentiekben bemutatott fogalmak áttekintését segíti az alábbi ábra.

1. ábra Munkanélküliség-fogalmak



Forrás: Kurtán Lajos (2003): Közgazdaságtan. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 204

Munkanélküliség

A munkanélküliség meghatározása a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ILO szerint a következő: Munkanélküli az aki:

- Az adott héten nem dolgozott és nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt,
- Aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- Rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tud állni, hat találna megfelelő állást,
- Aki nem dolgozott a vizsgált héten, de már talált munkát, ahol 90 napon belül dolgozni kezd.

A munkanélküliség fogalmát Bánfalvy (2003) a bért munkához kapcsolódóan értelmezi, a munkanélküli csak bért munkás lehet. A munkanélküli pedig olyan bért munkás, aki szándéka és szükséglete ellenére nem dolgozhat. Összefoglalva: „a munkanélküli, olyan elhelyezkedni nem képes bért munkás, akinek életszükséglete és életformája az, hogy bért munkásként dolgozzon, és akinek alapvetően a munkabéréből kell megélnie.” (Bánfalvy, 2003. 11.)

A következőkben a munkanélküliség főbb típusait tekintjük át a szakirodalom alapján.

A munkanélküliség első típusába az **abszolút munkanélküliség** sorolható. Ekkor a munkaadók abszolút mennyiségét tekintve kevesebb állást kínálnak fel, mint ahányan munkát kívánnak vállalni, így az állást keresők egy része elkerülhetetlenül munkanélkülivé válik. Az abszolút munkanélküliség általában a gazdasági válságok következménye és velejárója. A második típust a strukturális munkanélküliség alkotja. **Strukturális munkanélküliségről** akkor beszélünk, amikor a munkaerőpiac kereslet és kínálati oldalának a szerkezete (azaz az állást kereső munkahely iránti keresletének és a felkínált állásoknak a szerkezete) eltér egymástól. Ilyen esetben nem az az oka a munkanélküliség létrejöttének, hogy kevesebb az állás, mint ahányan munkát keresnek, hanem az, hogy a kereslet és a kínálat struktúrája nem illik össze. A munkanélküliség harmadik nagy típusa a **súrlódásos (frikcionális) munkanélküliség**. Ez főleg azért jön létre, mert a munkavállalók nem kötődnek egész életükben egy munkahelyhez (vállalathoz, hivatalhoz, lakóhelyhez stb.) és a munkaerő-piaci mobilitás folyamatában (pl. mikor munkahelyet változtatnak, munkahelyet keresnek) átmenetileg munkanélkülivé válhatnak. Ez a típusa a munkanélküliségnek gyakran a munkavállalók saját elhatározásából keletkezik, és arról tanúskodik, hogy a munkaerő mobil, a munkaerőpiac rugalmas. A súrlódásos munkanélküliség esetében a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala között nincs sem nagyságrendbeli, sem pedig szerkezeti eltérés, hanem arról van szó, hogy az elvileg összeillő keresleti és kínálati oldal a munkaerőpiacon nem találkozik egymással. (Bánfalvy, 2003)

A munkanélküliség a fenti felosztás mellett más szempontok szerint is tipologizálható. Így időtartama szerint beszélhetünk tartós és átmeneti munkanélkü-

liségről. Társadalmi csoportok szerint ifjúsági, női munkanélküliségről, kisebbségi csoportok munkanélküliségéről. Földrajzi megoszlás szerint regionális munkanélküliségről.

A munkavállaló szándéka szerint a munkanélküliség lehet önkéntes és nem önkéntes. Az önkéntes munkanélküliség azt jelenti, hogy az emberek mindenféle kényszerítő ok nélkül nem hajlandók munkát vállalni az adott bér mellett, mert pl. örökölték és van miből megélniük. A kényszerű munkanélküliség során a munkavállaló adott reálbérek mellett szeretne dolgozni, de vagy nem talál munkát, vagy valamilyen kényszerítő ok miatt nem tud munkát vállalni.

A következőkben a foglalkoztatáspolitikai fogalmának meghatározására, munkaerő-piaci kapcsolatainak feltérképezésére teszünk kísérletet. A foglalkoztatáspolitikai fogalmának szűkebb értelmezésén Bagó (2002) azt a tevékenységi kört érti, amelyet a kormány a gazdasági növekedés elérése és fenntartása érdekében a foglalkoztatás területén tesz.

Az állam a gazdasági növekedés és fejlődés ösztönzése, az életszínvonal emelése, a munkaerő-szükségletek kielégítése, a munkanélküliség és az alul-foglalkoztatottság leküzdése érdekében fő célkitűzésként olyan aktív politikát alakít ki és hajt végre, amelynek célja a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság megvalósítása.

A foglalkoztatáspolitikai célja annak biztosítása, hogy:

- (a) minden munkára képes és állást kereső személy számára legyen munkaalkalom;
- (b) ez a munka a lehető legtermelékenyebb legyen;
- (c) lehetőség nyíljon a munka szabad megválasztására, és minden munkavállalónak a lehető legteljesebb lehetősége legyen az olyan munkára történő jelentkezésre, illetve az olyan munka során megvalósuló képzésre, képzettségének és adottságainak felhasználására, amely munka számára megfelelő, tekintet nélkül fajára, színére, nemére, vallására, politikai meggyőződésére, nemzeti vagy társadalmi származására.

A foglalkoztatáspolitikai kellőképpen vegye figyelembe a gazdasági fejlettség szintjét és állapotát, valamint a foglalkoztatási célkitűzések és az egyéb gazdasági és szociális célkitűzések közötti kölcsönös kapcsolatot. Ezt a politikát olyan módszerekkel kell megvalósítani, amelyek megfelelnek a nemzeti feltételeknek és gyakorlatnak. Az állam, a nemzeti feltételeknek megfelelő módszerekkel és mértékben

- (a) összehangolt gazdasági és szociális politika keretében meghatározza és rendszeresen felülvizsgálja a célkitűzések megvalósítása érdekében hozandó intézkedéseket;
- (b) megteszi a szükséges lépéseket ezen intézkedések megvalósítása érdekében, ideértve szükség esetén programok kidolgozását is.

A foglalkoztatáspolitikával kapcsolatban tanácskozni kell a tervezett intézkedések által érintettek képviselőivel, különösen a munkaadók és a munkavállalók

képviselőivel, azzal a céllal, hogy a kormány teljes mértékben figyelembe vegye tapasztalatukat és véleményüket, biztosítsa teljes együttműködésüket a politika kidolgozásában és megnyerje hozzá a támogatásukat.” (Bagó, 2002. 20.)

Csoba és mtsai (2009) a foglalkoztatáspolitikát egy olyan összetett gazdaság- és társadalmpolitikai eszközrendszernek tekintik, amelynek célja a társadalom rendelkezésére álló munkaerőalap társadalmi szinten lehető leghatékonyabb kihasználása, elsősorban a munkaerő kereslet befolyásolása révén. A foglalkoztatáspolitikát a munkaerőpiac külső szabályozó rendszere, amely a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ezáltal harmonikusabb legyen a működése, és egyúttal érvényesüljenek, mozgásteret megvalósulási lehetőséget kapjanak a társadalmi funkciók. A foglalkoztatáspolitikát alaptézise szerint a munkaerőpiac nem ragadható ki a társadalmi-gazdasági összefüggésekből azonban két oldal más szereplőket érint és más megoldási módokat igényel. (Csoba és mtsai, 2009)

Bagóhoz hasonlóan fontosnak tartja, hogy a foglalkoztatáspolitikát vegye figyelembe a gazdasági fejlettség, a gazdasági körülmények alakulását. Így a konjunktúrát, a piaci keresleteket ezen belül a munkakeresletek alakulását, általában és egyes gazdasági szektorokban jelentkező növekedési potenciálokat.

Ezen kívül a társadalmi körülmények figyelembevételét is hangsúlyozza, így a demográfiai viszonyokat, a munkaképes lakosság létszámát, arányát, ezen belül a munkát keresők, elhelyezkedni kívánók arányát, a képzettségi szinteket, ingázási és mobilitási potenciált, a munkaképes emberek elhelyezkedését lehetővé tevő kommunális és szociális infrastruktúra kiépítettségét, elérhetőségét. (Csoba és mtsai, 2009)

A foglalkoztatáspolitikát és a munkaügyi támogatások összefüggését elemezve Krémer (2009) megállapítja, hogy a munkanélküliség orvoslására a legjobb megoldás, ha új munkahelyek keletkeznek a piac révén. Megállapítja, hogy a foglalkoztatáspolitikát ehhez képest leginkább kiegészítő és rásegítő funkciókat láthat el azzal, ha hozzájárul a

- A munkaerő jobb alkalmazkodó képességéhez, mobilitásához, a munkahelyekre történő rátalálásához,
- A munkaerő magasabb értékéhez, képzettségéhez, kvalifikáltságához,
- Igazságosabb és teljes körű hozzáférést biztosít a munkaerő-piaci konjunktúrák „meglovagolásához, az üres álláshelyekhez való hozzájutáshoz,
- Információval, tanácsadással, munka és más tapasztalatszerzési lehetőségekkel támogatja a munkaerő piaci résztvevőket, a munkaadókat és a munkát keresőket, célzott támogatásokkal, adó- és járulékkedvezményekkel, illetve más eszközökkel olcsóbbá teszi bizonyos hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását, átvállalja a költségek bizonyos hányadát,
- Célzott támogatásokkal hozzájárul a hátrányos helyzetű térségekben megvalósuló vagy hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatását vállaló vállalkozások munkahelyteremtő beruházásaihoz,

- Különösen hátrányos helyzetű térségekben különféle támogatásokkal hozzájárul az alkalmazotként munkát nem találó munkanélküliek által alapított vállalkozások beindításához, főképpen a mikro- és kisvállalkozások indításához, önfoglalkoztatóvá válásához,
- Végső esetben pedig maga a foglalkoztatáspolitikai közvetlenül is szervezhet foglalkoztatást –különösen a tartós munkahelyhiánnyal jellemezhető, leszakadó térségekben, tartósan munkanélküliek számára– főképpen a közszférában jelentkező igények kielégítésére (Krémer, 2009:266).

A foglalkoztatáspolitikai fogalma szorosan kapcsolódik a munkaerő-piaci politika fogalmához. A munkaerő-piaci politika azon intézkedések összessége, amelyeknek célja, hogy a munkaerő-piacot mint a munkavállalók foglalkoztatási lehetőségei és foglalkoztatási feltételei szempontjából döntő jelentőségű piacot úgy befolyásolja, hogy az minden munkaképes és munkát vállalni szándékozó személy számára a hajlandóságainak és képességeinek megfelelő foglalkoztatást a lehető legjobb feltételekkel biztosítsa.

A foglalkoztatáspolitikai feladata elősegíteni:

- a munkaerőpiacra belépő kínálat nagyságának és szakmai/képzettségi struktúrájának olyan kialakítását, amely megfelel a kereslet igényeinek,
- a munkaerő-piaci kínálat csökkentését, pl. a képzésben részt vevők számának vagy a képzési idő hosszának növelését,
- a munkaerő-kínálatnak a kereslethez való minél tökéletesebb folyamatos igazodását, (hogy a munkavállaló ezzel meg tudja előzni a munkahely elvesztését, illetve mobilitási készségével és képességével, a munkaerő-piaci szolgáltatások igénybevételével fel tudja gyorsítani az új munkahely megtalálását),
- a munkaerő-kereslet növekedését, olyan nagyságának és struktúrájának kialakítását, amely minél teljesebb mértékben képes foglalkoztatni a kínálatként megjelenő munkaerőt,
- a társadalmi gondoskodás és szolidaritás elve alapján azok megélhetésének biztosítását, akik önhibájukon kívül kerültek ki a munkaerőpiacról.

A foglalkoztatáspolitikai funkcióit elemezve Krémer (2009) arra a megállapításra jutott, hogy a XX. század végétől a foglalkoztatáspolitikai feladatai átrendeződtek. Ez abban nyilvánul meg, hogy egyre aktívabb, cselekvőbb gazdasági feladatokat vállal fel, valamint egyre aktívabban működik közre a munkavállalást nehezítő szociális problémák leküzdésében is. Az aktívabb, cselekvőbb gazdasági funkciók felvállalása jellemző a következő területeken:

- Lokális gazdaság fejlesztése, stimulálása különösen az elmaradott térségekben,
- Alternatív foglalkoztatási innovációk létrejöttének és működésének támogatása (pl. foglalkoztató civil szervezetek, közösségi alapokon

szerveződő kisvállalkozások, szövetkezetek, munkaerő-kölcsönzés stb.)

- Működő és újonnan induló cégeknek nyújtott beruházási, munkahely teremtési támogatások,
- A hátrányos helyzetű munkaerő-piaci helyzetű embereket foglalkoztató vállalkozásoknak nyújtott piacfejlesztő, kereskedelmi kapcsolatokat építő támogatások, pl. reklámtevékenységek támogatása,
- A piacokra jutást támogató egyéb támogatások (pl. jogi, könyvelői, vállalat-szervezési támogatások),
- A nyílt piaci munkavállalást megalapozó, munkatapasztalat-szerző átmeneti, tranzitfoglalkoztatások támogatása,
- Közhasznú, közcélú munkák támogatása.

A foglalkoztatáspolitikai aktívabb közreműködése a szociális területen is feltehető, ami többek között a szociális szakemberek munkaügyi területen történő alkalmazásában, a különféle jóléti intézményekkel, szolgáltatókkal való együttműködésben is megmutatkozik. (Krémer, 2009)

A foglalkoztatáspolitikai társadalmi-gazdasági folyamatokba való beágyazottságát igazolja, az is hogy más szakpolitikákkal szoros összefüggést mutat. Ezek a következők:

- a gazdaságpolitika: formálja a gazdaság növekedési pályáját, ösztönzi vagy fékezi a termelést és a beruházást, ezzel alakítja a munkaerő-keresletet is,
- a monetáris és fiskális politika: az árszínvonal, a vállalkozások és a háztartások jövedelmi folyamatainak szabályozásával, a munkaerő árának alakításával ösztönzi vagy korlátozza a foglalkoztatást,
- a népesedéspolitika: befolyásolja a demográfiai folyamatokat, a munkaképes korú korosztályok nagyságát és gazdasági aktivitását, és ezzel a munkaerő kínálat alakulását,
- az oktatáspolitikai: az iskolai képzés kiterjesztésével kitolhatja a munkaerőpiacra való belépés időpontját, alakítja munkaerő képzettségének jellegét és színvonalát, ezzel a mobilitási képességet,
- a jövedelempolitika: szabályozza a vásárlóerőt, a kereseti színvonalat, ezen keresztül a munkavállalási hajlandóságot illetve a foglalkoztatási szándékot,
- a szociálpolitika: az elesettek, önhibájukon kívül munka nélkül maradtak megélhetésének biztosításával tehermentesítheti a foglalkoztatáspolitikát,
- a jog: meghatározza a foglalkoztatási, szerződés-kötési, felmondási szabályokat, jogi garanciákat teremthet a munkaerő-piaci szereplők számára,
- a szociális partnerség: az érdekegyeztetés különböző szintjeivel és formáival segítheti a keletkezett feszültségek feloldását, a munkaerő-piaci partnerek együttműködését.

1.1 A munkanélküliek aktuális helyzete

A KSH elemzése szerint 2010-ben a foglalkoztatás stagnálása mellett a munkanélküliek száma tovább emelkedett, azaz a gazdasági aktivitás növekedése volt kimutatható a munkaerő-felmérésben. A gyenge konjunktúra nem a foglalkoztatottak, hanem a munkanélküliek számát gyarapította. A munkanélküliek száma 2010-ben 474,8 ezer fő volt 54 ezer fővel több, mint 2009-ben. A 11,2%-os munkanélküliségi ráta 1,2%-ponttal volt magasabb, mint 2009-ben - míg 2009-ben a korábbi évhez képest 2,2%-pontos növekedés történt - a munkanélküliség növekedése lelassult.

A munkanélküliség növekedésének több oka is lehet:

- A nyugdíjkorhatár fokozatos emelkedésével a „kilépési” oldal forgalma lelassult, ezért a munkaerő-piacra újonnan belépni szándékozók közül többen először álláskeresőként jelennek meg a munkaerőpiacon.
- A megváltozott munkaképességűek már nem tudnak olyan könnyen kilépni a munkaerőpiacról, a jogszabályok bizonyos ideig kötelezik őket az álláskeresőkre.
- A korábban tartósan munkával rendelkező, a válság következményeként munkanélkülivé vált személyek körében is kialakult egy olyan csoport, amely nem tudott visszakapaszkodni a munkaerőpiacra, így ők is tartósan munkanélkülivé váltak.
- Az aktív korúak szociális ellátásának megszigorított rendszere is aktív álláskeresőkre kötelezi a korábban inaktív szociális támogatásban részesülő személyeket.
- A csekély élénkülés ellenére a munkaerő-kereslet visszafogott volt 2010-ben.

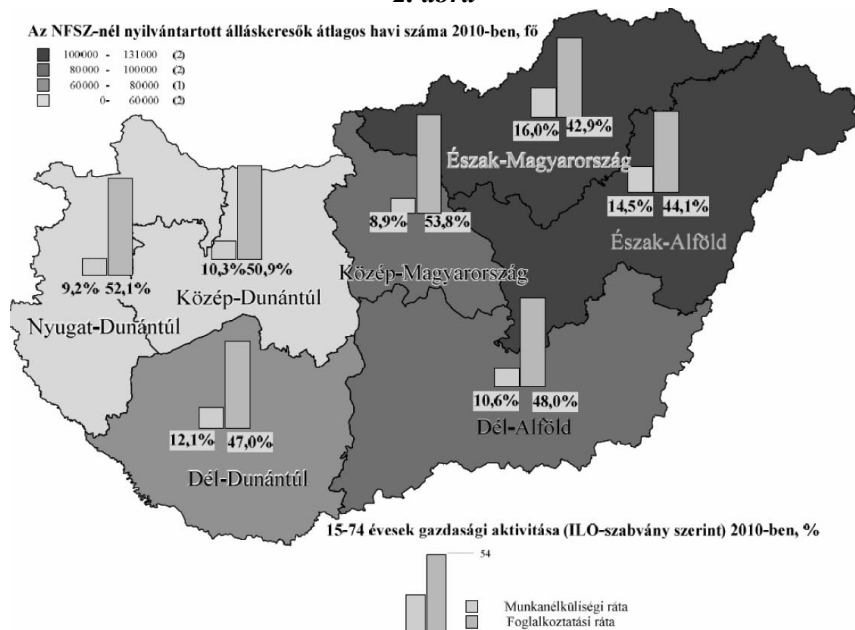
A munkanélküliség 2010-ben (és 2009-ben) is a férfiakat sújtotta nagyobb mértékben, éves átlagban 11,6%-os munkanélküliségi rátát mértek esetükben, míg a nőknél 10,7%-os volt ez az érték. 2008-ban még a női munkanélküliség (8,1%) magasabb volt, mint a férfiaké (7,6%).

A nyugdíjszabályok változásával a nők is később tudnak kilépni a munkaerőpiacról, de meg kell említeni, hogy 2009-ben, a válság kiteljesedésének évében, a férfiak munkanélkülisége jóval nagyobb mértékben növekedett, mint a nőké.

A munkaerő-felmérés adatai szerint minden régióban nőtt a munkanélküliek száma, legjobban itt is Közép-Magyarországon (37,6%-kal), a legkisebb mértékben pedig a Dél-Alföldön (1,8%-kal).

A 15-74 éves népesség körében mért munkanélküliségi ráta a romlás ellenére továbbra is a legkedvezőbb Közép-Magyarországon volt (8,9%), és ennek csaknem kétszeresét mérték Észak-Magyarországon (16,0%). A munkanélküliségi ráta is mindenütt emelkedett, egyedül Dél-Alföldön stagnált az értéke (10,6%). (Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2010)

2. ábra



Forrás: Busch-Nagy (2010): Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2010. Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, 8

I.2 Az álláskeresők demográfiai mutatói

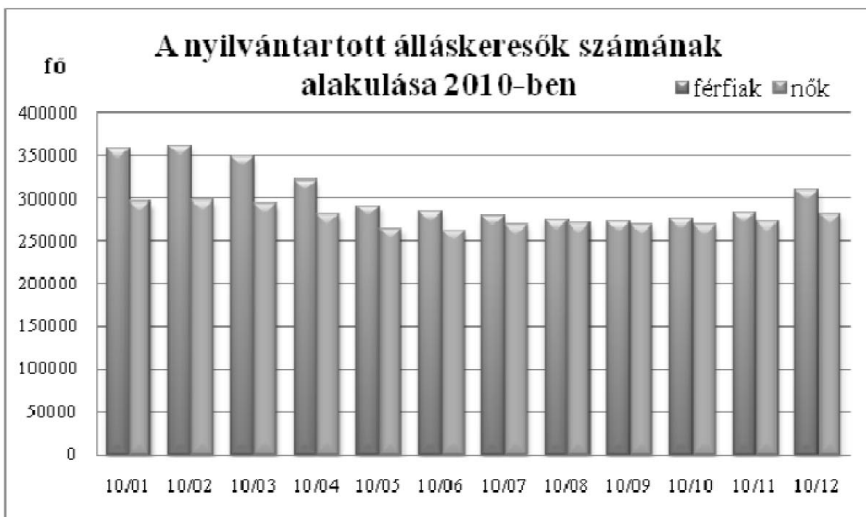
2010-ben a nyilvántartott álláskeresők átlagos száma a Foglalkoztatási Hivatal adatai szerint 582 664 fő volt. Az álláskeresők 2010. évi létszáma 3,7%-kal volt magasabb, mint 2009-ben, és 32%-kal több volt, mint 2008-ban. (A nyilvántartott álláskereső az a személy, akit az állami munkaközvetítő irodában nyilvántartásba vettek, munkaviszonnyal nem rendelkezik, nem tanuló, nem nyugdíjas, foglalkoztatást elősegítő támogatásban nem részesül, munkát vagy önálló foglalkoztatást keres, munkavégzésre rendelkezésre áll és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálattal álláskeresési megállapodást kötött.)

Az álláskeresők korcsoportos bontását tekintve a 35 éven aluliak száma csökkent 2009-hez képest. A 35 év feletti korosztályban nőtt az álláskeresők száma, a legnagyobb ütemű növekedés az 55 és 59 évesek körében következett be, ahol 21,4%-kal voltak többen 2010-ben, mint 2009-ben.

Az álláskeresők csoportját nemeként áttekintve a KSH adatai szerint a férfiak jóval érzékenyebbek a szezonális tényezőkre, mint a nők. A férfiak létszáma nagyobb ingadozást mutat, a téli holt szezonban arányuk közel 55 %-ot tett ki, míg a szezonális időszakban a két nem aránya teljesen megközelítette egy-

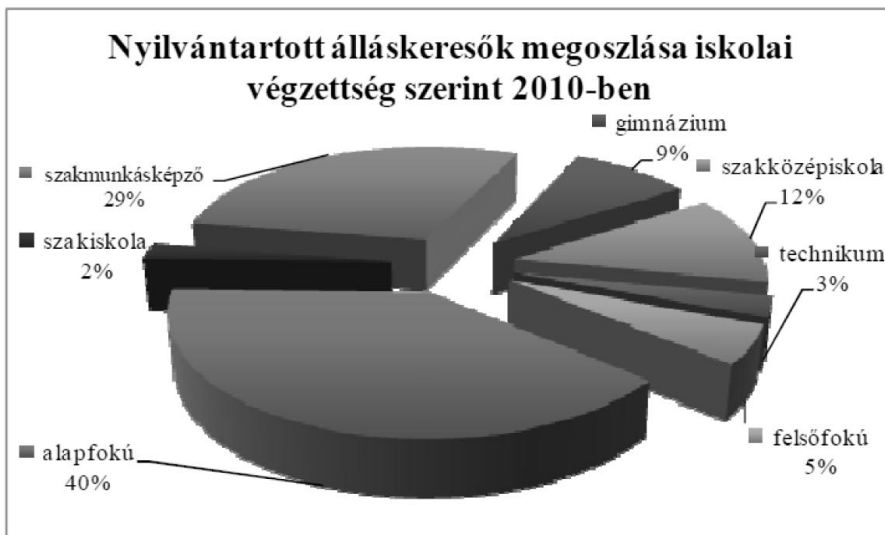
mást, de a nők létszáma egyik hónapban sem múlta felül a férfiakét. Éves átlagban a férfiak aránya 52,3 %-ot , a nők 41,7%-ot tett ki.

3. ábra



Forrás: Busch-Nagy (2010): Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2010. Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, 9

4. ábra



Forrás: Busch-Nagy (2010): Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2010. Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, 10

Az álláskeresők iskolai végzettségére jellemző, hogy legnagyobb arányban 8 általános iskolát végeztek (39,3%), őket követik a szakmunkásképzőt vagy szakiskolát végeztek (31,4%), majd a szakközépiskolai és gimnáziumi végzettséggel rendelkezők következnek (12,2%), (9,1%). Az álláskeresők között a felsőfokú végzettségük aránya 5 %. Az iskolai végzettségeket áttekintve megállapítható, hogy az alacsony iskolai végzettségük körében jóval magasabb a nyilvántartott álláskeresők aránya, mint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők esetében. Az álláskeresők arányát és az iskolai végzettséget összevetve megállapítható, hogy a magasabb iskolai végzettség némi védelmet jelent a munkanélküliséggel szemben még akkor is, ha tudjuk, hogy a felsőfokú végzettségük körében is magasabb az álláskeresők aránya -2009-ben 4,5%, 2010-ben 5%- a KSH adatai szerint.

A munkanélküliekre vonatkozó elemzésében Nagy (2000) megállapítja, hogy a munkanélküliség iskolai végzettség szerinti eltérései azt sugallják, hogy az iskolai végzettséget a munkaadók a képességek mutatójának tekintik és a tartós foglalkoztatást nyújtó posztokra szívesebben alkalmaznak és tanítanak be magasabb iskolai végzettségűeket.

Az oktatási rendszer és a munkaerőpiac összefüggéseit vizsgálva további negatív hatásokra hívja fel a figyelmet Csoba (2012). „A képzés szerkezetének átalakulása pl. a munkaerőpiac strukturális átalakulását vonja maga után. Ha tovább folytatódik a felsőfokú képzés expanziója s a középfokú képzés szerkezetének változása –a szakképzés felől a szakközépiskolák felé való átcsoportosulás-, akkor mindenki magasabb iskolát akar végezni. Ez oda vezet, hogy a munkaadó is meghirdetendő státusokat eleve magasabb iskolai végzettségű személyekkel tölti majd be, függetlenül attól, hogy elegendő lenne alacsonyabb iskolai végzettség is.” (Csoba, 2012, 95.)

1.3 Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon

A munkaerő-piacon azokat nevezzük hátrányos helyzetűeknek, akiknek a munkavállalás valamilyen szempontból nehézséget okoz, ezért ezeknek a csoportoknak külön támogatásra van szükségük a munkaerő-piachoz való sikeres csatlakozás érdekében.

Hátrányos helyzetű az a személy, aki álláskereső és

- 1) legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy
- 2) a foglalkoztatás megkezdésekor az ötvenedik életévét betöltötte, vagy
- 3) 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskereső, vagy
- 4) a nyilvántartásba vételt megelőző hat hónapban nem folytatott rendszeres – az Ft. 58. § (5) bekezdése e) pontjában meghatározott kereső tevékenységet, vagy a munkaügyi központ legalább huszonnégy hónapja álláskeresőként nyilvántart, vagy

- 5) a saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel vagy,
- 6) a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, vagy ápolási díjban részesült, vagy
- 7) a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül előzetes tartóztatásban volt, szabadságvesztés, vagy elzárás büntetését töltötte;
- 8) Hátrányos helyzetű továbbá az a munkavállaló is, akit a munkahely elvesztése fenyeget és az 50. életévét betöltötte, vagy életkorra való tekintet nélkül az, aki legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik.

Fontos célkitűzés a jelenlegi foglalkoztatáspolitikában a **hátrányos helyzetű személyek** (25 év alatti fiatalok, idősebbek, nők, romák, stb.) foglalkoztathatóságának és a munkaerő-piaci részvételének javítása. Ezt a célt támogatja többek között a TÁMOP 1.1.2 és 1.1.4 keretében megvalósuló decentralizált munkaerő-piaci programok. A programok keretében jelenleg (91 milliárd forintból) 95000 ember bevonására kerül sor (ebből 13500 fő roma), ebből több mint 50000 fő képzése valósul majd meg. További 20 milliárd forintot a fiatalok munkanélküliségének megelőzésére fordítanak.

A TÁMOP 1.1.2. program célja a hátrányos helyzetű álláskereső munkaezőpiacra való belépésének segítése, komplex, személyre szabott, a helyi munkaerő-piaci lehetőségekhez és igényekhez igazodó szolgáltatásokkal és támogatásokkal. A program célcsoportjába az előbbieken bemutatott hátrányos helyzetű álláskereső tartoznak. Személyre szabott terv alapján kapják meg az álláskereső a nekik megfelelő ellátást, szolgáltatást, amik többek között a következők lehetnek: képzési költséghez hozzájárulás, a képzés ideje alatti keresetpótló juttatás, helyi, helyközi utazás költség támogatása, szállásköltség, étkezés támogatása a képzéshez kapcsolódóan, képzés ideje alatt igénybevett gyermekfelügyelet költségeinek támogatása, valamint a hozzátartozó gondozásával járó költségek támogatása, a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás. Mindezeket a munkaügyi szolgáltatások igénybevétele esetén is igényelhetik. További támogatás lehet a bérköltség támogatás, a munkába járáshoz kapcsolódó helyi, helyközi utazás költségeinek megtérítése, a vállalkozóvá válás támogatása

A következőkben a hátrányos helyzetűek közül a pályakezdő fiatalok, a romák, a megváltozott munkaképességűek, a nők és az idősek munkaerő-piaci helyzetét mutatjuk be röviden. Azért esett a választásunk ezekre a csoportokra, mivel a különböző intézményekben dolgozó szociális szakemberek velük találkoznak leggyakrabban.

1.3.1 Pályakezdő fiatalok

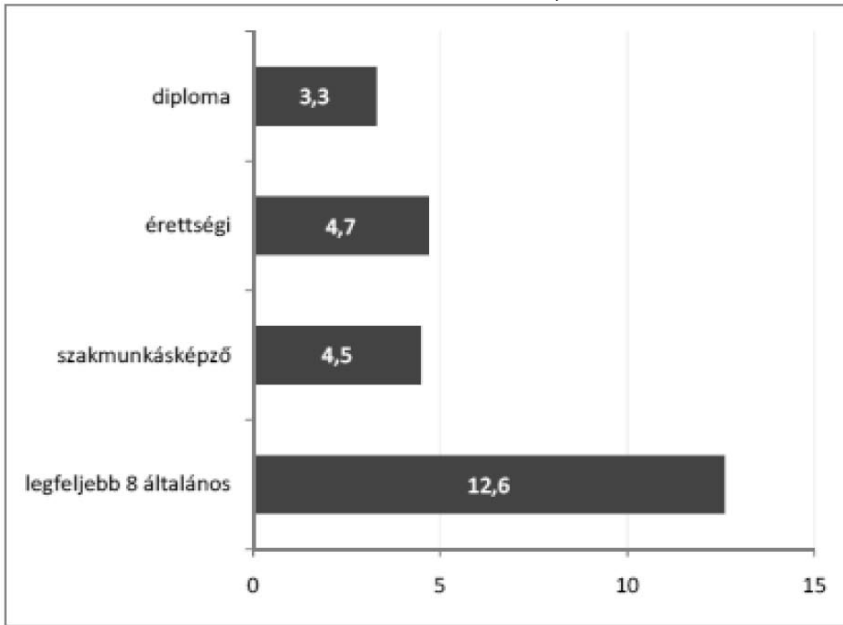
Az iskolai tanulmányaikat befejező fiatalok munkaerő-piacra való belépése és az ennek kapcsán felmerülő nehézségek kezelése kihívást jelent a foglalkoztatáspolitiká számára nemcsak Magyarországon, de Európai viszonylatban is.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény értelmében pályakezdő álláskeresőnek a 25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét be nem töltött, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkező, az állami foglalkoztatási szerv által nyilvántartott álláskeresőt tekintjük, feltéve ha munkanélküli járadékra a tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságot. Nem tekinthető pályakezdőnek az álláskereső abban az esetben, ha terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, gyermekgondozási segélyben részesül. Az sem tekinthető pályakezdőnek, aki a előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti vagy sor- vagy tartalékos katonai szolgálatot, továbbá polgári szolgálatot teljesít.

A pályakezdő álláskeresők korcsoportok szerinti megoszlása a KSH 2010. évi adatai szerint a következő: a legtöbb fiatal a 21-25 éves korcsoportban található, arányuk 58,6%, a második legnagyobb csoportot a 20 év alattiak alkotják, arányuk 38,2 % . A 25-30 év közöttiek aránya kedvezőbb képet mutat az összes pályakezdő álláskereső 3,2 %-a tartozik ebbe a korosztályba. A pályakezdők esetében is jelentős hatása van az iskolai végzettségnek, az elhelyezkedés esélye nő a végzettség szintjének növekedésével. A legtöbb álláskereső az általános iskolai végzettségűek között van 18,5 ezer fő, de jelentős a szakközépiskolai és szakmunkás végzettségűek száma is. Az általános iskolát be nem fejezettek aránya 4,5% 2010-ben.

Az iskolai végzettség elhelyezkedésre gyakorolt hatására hívják fel a figyelmet az Ifjúság 2008 kutatás eredményei is. A kutatásban 8000 fő 15-29 éves fiatalot kérdeztek meg többek között a munkaerő-piaci helyzetükről is.

5. ábra A tanulmányok befejezése és a munkába állás közt eltelő átlagos idő legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint (átlagok hónapban azok körében, akik már befejezték tanulmányaikat és találtak munkát)



N=3606

Forrás: Bauer–Szabó (2008): Ifjúság 2008 Gyorsjelentés. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest, 42

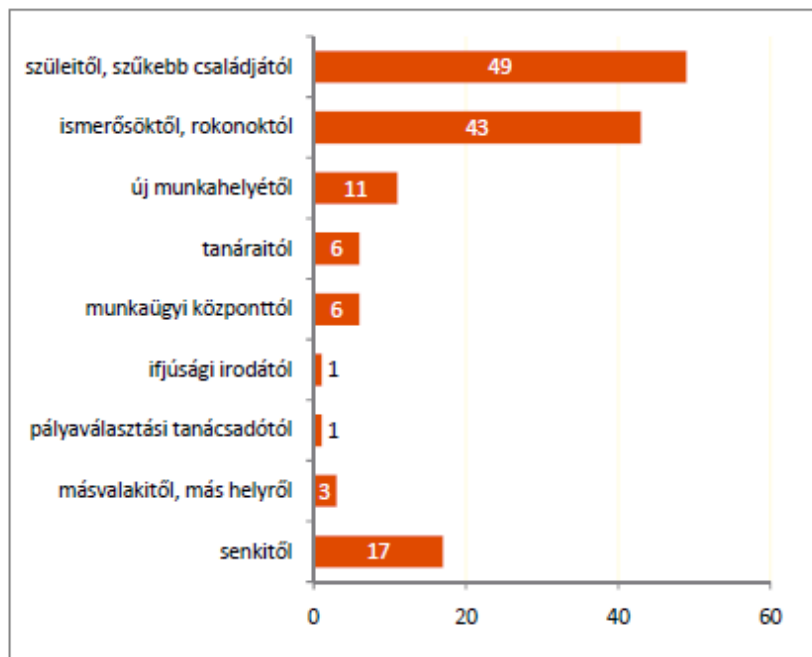
A kutatás szerint az iskolai végzettség erősen befolyásolja menyire idő alatt sikerül munkát találnia valakinek miután befejezte a tanulmányait. Mindenkinél lényegesen nehezebb helyzetben vannak azok, akik csupán 8 általánost vagy ennél is kevesebbet végeztek: nekik átlagosan több mint egy évre volt szükségük, hogy munkát találjanak. A szakmunkás végzettségűek és az érettségizettek náluk lényegesen „jobb eséllyel indultak” ebből a szempontból. A diplomások esélyei a legjobbak –bár korántsem akkora a különbség a diplomások és a középfokon végzettek elhelyezkedési ideje közt, mint utóbbi csoport és a 8 általánossal rendelkezők között. (Bauer, Szabó 2008. 42)

A diplomás pályakezdők száma 2010-re nőtt, a KSH adatai szerint a teljes pályakezdő állományhoz viszonyított arányuk magasabb, mint az összes nyilvántartott álláskeresőknél belüli diplomások aránya. A diplomás fiatalok azonban gyakran nem a végzettségi szintjüknek megfelelő munkakörben helyezkednek el, így gyakran kiszorítják az alacsonyabb végzettségű, de a munkakörnek megfelelően képzetteket.

Az Ifjúság 2008 kutatás rámutatott arra is, hogy a fiatalok a legnagyobb segítséget az elhelyezkedésben a családtól, ismerőseiktől, rokonoktól kapták. Jóval

kiseb arányú a munkaügyi központok, ifjúsági irodák pályaválasztási tanácsadók által nyújtott segítség. A megkérdezett, a kérdés időpontjában munkanélküli fiatalok többsége 75 %-uk regisztráltta magát munkanélküliként. 25%-uk nem regisztráltta magát, többségük úgy gondolta, hogy túl sok kötelezettséggel jár az együttműködés és segíteni pedig úgy sem tudnak.

6. ábra Kitől/kiktől érkezett a legnagyobb segítség a jelenlegi – egyben első elhelyezkedéskor? Említések százalékos megoszlása azok körében, akik jelenleg első munkahelyükön dolgoznak



N=285

Forrás: Bauer–Szabó (2008): Ifjúság 2008 Gyorsjelentés. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest, 44

A tartós munkanélküliség is jelen van a fiatalok körében. A pályakezdők között a 12 hónapnál hosszabb ideje nyilvántartottak száma 11,5 ezer fő volt 2010-ben a KSH adatai szerint, ami a teljes pályakezdő állomány 21,9%-a. Közöttük többségben vannak a 25 év alatti szakképzetlen fiatalok. A pályakezdő fiatalok közül 3,7 ezer fő már több mint 2 éve szerepel folyamatosan a nyilvántartásban.

A pályakezdő álláskeresők száma növekvő tendenciát mutat 2012-ben is. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint 2012. szeptemberben 14,7 ezer pályakezdő lépett be a nyilvántartásba, ami az előzőhónaphoz képest 40,1%-

kal, az előző év szeptemberhez képest pedig 38,2%-kal magasabb volt. A nyilvántartásba belépő pályakezdők többsége (64,3%-a) középfokú végzettséggel rendelkezik, a második legnagyobb csoportot a legfeljebb általános iskolát végzettek jelentik, végül a belépő pályakezdők 8,2%-a felsőfokú végzettségű. Szeptemberben a pályakezdő álláskeresők zárónapi száma 69,0 ezer főt tett, ez 3,1%-os emelkedést jelent a múlt hónaphoz képest, 25,5%-osat az előző év azonos hónapjához viszonyítva. Arányuk az összes nyilvántartott álláskereső között 13,1%-os értéket mutatott (ami az egy évvel korábbi adathoz képest 2,9%-pontos emelkedést jelent).

A legtöbb pályakezdő álláskeresőt továbbra is Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében tartják nyilván.

START kártya pályakezdők számára

A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők foglalkoztatásának segítésében alkalmazott eszközök közé tartoznak a START kártyák, amelyek különböző csoportok alkalmazásához nyújtanak segítséget. Így a pályakezdők alkalmazását is segítik. A következőkben a 2012. január 1-je utáni kiváltás feltételeit, az érvényesíthető kedvezményeket mutatjuk be.

A 25. életévüket betöltött felsőfokú végzettség esetén a 30. életévét be nem töltött fiatalok igényelhetik, amikor a tanulmányaik befejezése után először létesítenek foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt. A pályakezdők alkalmazása során a munkáltatók a szociális és hozzájárulási adóból vehetnek igénybe rész-kedvezményt.

- az **alap- és középfokú végzettséggel** rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a rész-kedvezmény egyenlő az érvényes Start kártyával rendelkező természetes személyt (munkavállalót) az adó megállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér másfélszeresének tizenhét százalékával a foglalkoztatás első évében, illetve hét százalékával a foglalkoztatás második évében, továbbá
- a **felsőfokú végzettségű** pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a rész-kedvezmény egyenlő az érvényes Start kártyával rendelkező természetes személyt (munkavállalót) az adó megállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének tizenhét százalékával a foglalkoztatás első kilenc hónapjában, illetve hét százalékával a foglalkoztatás azt követő három hónapjában.

A munkaadó a kedvezményt az alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal esetében legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér másfélszeres, felsőfokú végzettségű pályakezdő

fiatal esetében a minimálbér kétszeres összegén felüli munkabér után a munkáltató az általános szabályok szerint köteles a szociális hozzájárulási adót megfizetni. A kártyát az állami adóhatóság állítja ki a jogosult kérelmére. A kártya érvényességi ideje a kiállítástól számított két év az alap és középfokú végzettségűek, vagy végzettséggel nem rendelkezők esetén, egy év a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél, de legfeljebb a kiállítás keltétől az igénylő huszonötödik életévének, felsőfokú végzettséggel rendelkező igénylő esetén a harmincadik életévének betöltéséig terjedő időszak.

A Start kártya kiváltására egy alkalommal van lehetőség. Új kártyát csak abban az esetben igényelhetnek, ha megrongálódik, megsemmisül, vagy elveszíti azt.

A részkezdvezményt érvényesítő munkáltató a részkezdvezménnyel érintett foglalkoztatás időtartama alatt köteles a Start kártyát megőrizni, és a jogviszony megszűnésekor a pályakezdő fiatal részére visszaszolgáltatni.

Szintén a pályakezdő munkanélküliek segítésére jött létre 2012. szeptemberben az „Első munkahely garancia program”, amit a pályakezdeket sújtó munkaerő-piaci feszültség kezelése, a fiatal munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének javítása, az első munkahely megszerzésének elősegítése, valamint a szükséges munkatapasztalat megszerzésének biztosítása érdekében a Nemzetgazdasági Minisztérium a Nemzeti Munkaügyi Hivatal, valamint Budapest Fővárosi és Megyei Kormányhivatalok Munkaügyi Központjai együttműködésével hirdettek meg. A program megvalósítására három milliárd forint áll rendelkezésre.

A Központi munkaerő-piaci program célcsoportjába a 25 év alatti fiatalok tartoznak, különös tekintettel a tartósan álláskeresőkre és a szakképzetlenekre.

A programban a fiatalok különböző szolgáltatásokat így munkaerő-piaci szolgáltatásokat, információnyújtást, munkaerő közvetítést vehetnek igénybe. Ezen kívül bértámogatásban részesül az a munkáltató, aki a célcsoportba tartozó fiatalot legalább napi 4 órában foglalkoztatja. Legfeljebb 4 hónapos időtartamra, a munkaszerződés szerinti munkabér, valamint az azt terhelő és ténylegesen átutalásra kerülő szociális hozzájárulási adó együttes összegének 100%-át megtérítik a munkáltatónak. A támogatás felső határa a kötelező legkisebb munkabér 200 százaléka. Ezen kívül a fiatalok a munkába járáshoz szükséges utazási költségét is kérhetnek. A program 2012. decemberben zárul.

1.3.2 Romák

Magyarországon a becslések szerint 5-600 ezer roma él. A számok csak becslések pontos számadatok nem állnak rendelkezésre. Az 1992. évi LXVIII. adatvédelmi törvény a nemzeti, nemzetiségi vagy etnikai hovatartozásra vonatkozó adatot a különleges adat kategóriába sorolja. Az 1993. évi LXXVII kisebbségek védelméről szóló törvény szerint pedig valamely nemzeti, etnikai csoporthoz, kisebbséghez tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elide-

geníthetetlen joga. A kisebbségi csoporthoz való tartozás kérdésében nyilatkozatra senki nem kötelezhető. A 2001. évi népszámlálás adatai szerint Magyarországon 314060 fő vallotta magát valamilyen kisebbséghez tartozónak. Közülük 190046 fő roma.

A cigány népesség főbb jellemzőiről többek között a Kemény István nevéhez köthető 1971-ben, 1993-ban és 2003-ban végzett országos vizsgálat eredményeiből kaphatunk képet. A kutatók 1971-ben 270-370000 fő, 1993-ban 420-520000 fő 2003-ban pedig 520-650.000 főre becsülték a cigány háztartásokban élő emberek számát. (Kemény–Janky–Lengyel, 2004)

A cigány emberek a foglalkoztatás szempontjából is a rendszerváltás veszteséinek tekinthetők. A rendszerváltás előtti években elsősorban az erőteljes iparosításnak köszönhetően az alacsony iskolai végzettségű rétegeket is foglalkoztatták, megvalósult a teljes foglalkoztatás.

Az 1971-es cigánykutatás adatai szerint a munkaképes (15-59 éves) cigány férfiak 85 százaléka volt aktív kereső. 75 százalékuk volt állandó munkaviszonyban foglalkoztatott, további 10 százalékuk pedig ideiglenes munkaviszonya volt vagy önállóként dolgozott. Az 1993. évi adatok szerint a férfiak foglalkoztatása kis mértékben csökkent a nyolcvanas évek végéig. A nyolcvanas években a munkaképes férfiak háromnegyede dolgozott.

15-74 év közötti roma férfiak kevesebb, mint harmadának (21,4%) volt valamilyen munkajövedelem az elsődleges megélhetési forrása 2003-ban. Az alábbi táblázat adatai alapján, jól látható, hogy a dolgozók 70,3 %-a segéd vagy betanított munkás, 21,6 % szakmunkás, képzett kékgalléros, 8,1 %-a fehérgalléros egyenruhás. A megkérdezettek 78,6 %-nak azonban nem volt rendszeres munkája. A roma nők hatodának volt valamilyen rendszeres munkája. A romák foglalkoztatásának további jellemzője a nem bejelentett, alkalmi munkák elterjedtsége.

1. táblázat Munka jellege a rendszeres munkavégzők körében

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes válaszok százaléka
Segéd vagy betanított munkás	503	9,3	70,3
Szakmunkás képzett kézgalléros	155	2,9	21,6
Fehérgalléros+egyenruhás	58	1,1	8,1
Érvényes válasz összesen	716	13,2	100,0
Érvénytelen nem vonatkozik rá	4692	86,8	
Összes megkérdezett	5408	100,0	

*Forrás: Kemény István – Janky Béla – Lengyel Gabriella (2004):
A magyarországi cigányság 1971-2003, 127*

„Az 57 ezer nyilvántartott cigány munkanélküli 1993-ban az országosan regisztrált 640 ezer munkanélkülinek a 9 százalékát tette ki. A 2001-ben 56 ezerre becsült cigány munkanélküli az országosan regisztrált 364 ezer munkanélkülinek 15 százalékát tette ki.” (Kemény–Janky–Lengyel, 2004. 100.)

A munkanélküliségi esélyekben óriási mértékű különbséget talált Kertesi (1995) a cigány kisebbség és a nem cigány többség között. „A reményvesztett (vagy passzív) munkanélküliek közé sorolva ez a különbség három és félszeres. Ennek az igen nagy mértékű esélyegyenlőtlenségnek a forrásai után kutatva ismét a három jól ismert tényezővel találtuk szemben magunkat: A cigányság foglalkoztatási esélyei részben azért olyan csekélyek, mivel az országos átlagnál lényegesen iskolázatlanabbak, illetve lakóhelyüket és tipikus munkahelyeiket tekintve erőteljesen koncentrálnak az ország válság sújtotta régióiban és iparágaiban.” (Kertesi, 1995. 141.)

Az alacsony foglalkoztatottság okait kutatva Kertesihez hasonló eredményre jutott Kemény–Janky–Lengyel (2004) is, így az okok között szerepel:

- Iskolázatlanság,
- Lakóhely regionális különbségek, ahol alacsony a munkanélküliség kevesebb cigány élt,
- A teljes foglalkoztatottság idején olyan gazdasági ágakban dolgoztak, amik a rendszerváltás után tönkrementek,
- Diszkrimináció. (Kemény–Janky–Lengyel, 2004)

Az elmúlt években számos intézkedés csomag, rövid, közép és hosszú távú terv készült a romák helyzetének javítására, ez eddig kevés eredménnyel. A következőkben a 68/2007. (VI. 28) Ogy. Határozat a Roma Integráció Évtizede Program Stratégiai Tervéről című dokumentumból emeljük ki a legfontosabb tennivalókat a romák foglalkoztatási helyzetének javítása érdekében.

- Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazása a tartós munkanélküliek esélyeinek javítása érdekében,

- A munkaügyi szervezet humánszolgáltatásaihoz való hozzáférés érdekében roma foglalkoztatás szervező menedzseri hálózat fejlesztése,
- A közigazgatásban foglalkoztatott romák számának növelése,
- Foglalkoztatással egybekötött képzések elterjedésének segítése, lemorzsolódás csökkentése,
- Közmunkaprogram tervezése, szervezése,
- Törvényes foglalkoztatás elősegítése-munkaügyi ellenőrzések,
- Kis és középvállalkozások segítése a hátrányos helyzetű régiókban,
- Munkaerő-piaci diszkrimináció visszaszorítása.

1.3.3 Megváltozott munkaképességűek, fogyatékossgal élők

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény alapján megváltozott munkaképességű személy az, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek. A rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettsége szempontjából is meghatározza a törvény a megváltozott munkaképességűek körét, erre a későbbi foglalkozási rehabilitációról szóló részben térek ki.

Major Mária (1980) felosztása szerint: *Rehabilitáltak*: azok az emberek akik, a rehabilitáció folytán átlagos feltételek között gazdasági szempontból teljes értékű, átlagos termelékenységű és minőségű munka végzésére alkalmasak. *Megváltozott munkaképességűek*: akik rendszerint a számukra kialakított speciális feltételek mellett tudnak átlagos színvonalú és bonyolultságú munkát végezni. *Rokkantak*: azok, akik speciális körülmények között speciális feladatok ellátására alkalmasak (vagy nem tudnak munkát végezni). E csoportok foglalkoztatása hagyományos vállalati gazdaságosság értelmezés szerint sorrendben csökkenő hatékonyságú. (idézi Kálmán-Könczei, 2002)

A fogyatékossgal élő embereket rendkívüli módon érinti a kínálati oldal számára kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzet. Mivel a fogyatékossgal élő emberek korlátozott vagy korlátozottan vélt termelékenységű munkaerőnek számítanak, bőséges kereslet esetén is csak akkor veszik őket igénybe, ha munkájuk ára más munkavállalók bérénél alacsonyabb. A jóléti államok a termelékenység e (vélt) korlátozottságának kiegyenlítésére eszközök sorát vezették be például bértámogatást adnak, átvállalják a munkahelyek átalakítási költségeit, kvótaszabályozást alkalmaznak a foglalkoztatás támogatására. (Maschke, 2010) A nyilvántartott álláskeresők között a megváltozott munkaképességűek aránya 5,2% 2010-ben a KSH adatai szerint. 2009-hez képest számuk az összes álláskereső számának növekedését meghaladó mértékben 4300 fővel nőtt. Demográfiai jellemzőiket tekintve több közöttük a nő (55,8%). Korukra nézve kedvezőtlen mutatókkal rendelkeznek, mivel több, mint felük az 50 éven felüli korosztályba tartozik, 48,6%-uk 25-49 éves és 1,2%-uk a 25 éven aluli korosztályba

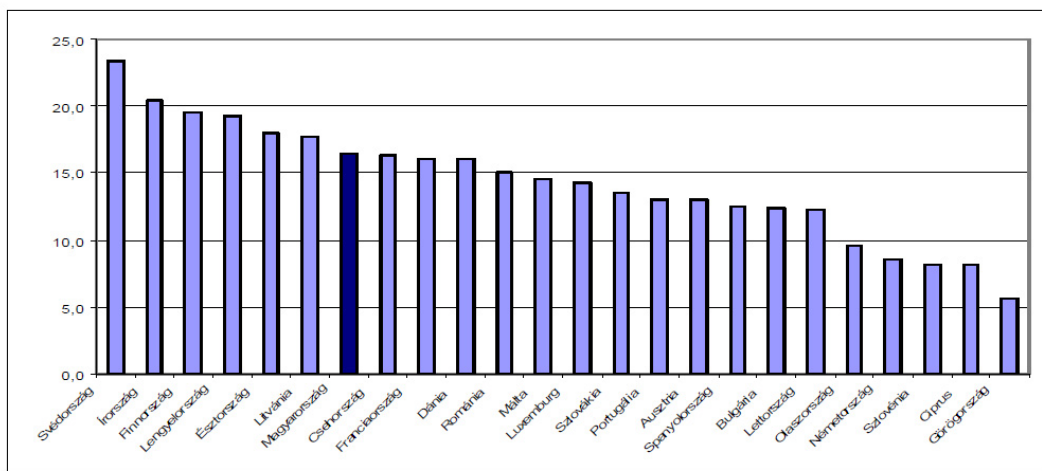
tartozott 2010-ben. Iskolázottsági mutatóik is kedvezőtlenek, mivel közel felének (48%) legfeljebb 8 általános iskolai végzettsége van, szakmunkás bizonyítvánnyal 33,7%-uk rendelkezik. A megváltozott munkaképességűek között magas a tartós álláskereső aránya 2010-ben 41,7%.

A fogyatékossgal élőkre vonatkozóan a 2001-es népszámlálás adatai állnak jelenleg rendelkezésre. E szerint Magyarországon 577.006 fogyatékossgal élő személy él. Közülük mindössze 8,9% foglalkoztatott, 2%-uk munkanélküli, 76,8%-uk inaktív és 12,3%-uk eltartott.

A fogyatékossgal élőkre vonatkozóan az aktivitás-inaktivitás néhány jellemző adatát mutatja be Pulay (2009). A 15-39 év közötti 84 294 fogyatékos személy közül munkát nem keres: 57 102 fő (67,7%); munkát keres, illetve munkanélküli: 15 998 fő (19%); foglalkoztatott: 11 194 fő (13,3%),; azaz gazdaságilag aktív 32,3%.

A 15-59 éves korcsoportban 289 529 fő a fogyatékosok létszáma, közülük munkát nem keres: 222 198 fő (76,7%); munkát keres, illetve munkanélküli: 37 742 fő (13,0%); foglalkoztatott: 29 589 fő (10,3%); azaz gazdaságilag aktív 23,3% (Pulay, 2009).

7. ábra A rokkantsági nyugdíjasok létszáma a nyugdíjasok létszámának százalékában (2006. december 31-én)



Forrás: Hablicsekné Richter Mária (2009): Nyugdíjas ellátottak az Eurostat adatbázisa alapján. Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, Budapest, 25

A rokkantsági nyugdíjasok arányát a nyugdíjasokhoz viszonyítva kiemelkedően magas a rokkantsági nyugdíjasok aránya a nyugdíjasokon belül Svédországban 23,3%-kal. Írországban, Finnországban, Lengyelországban rokkantsági nyugdíjasok aránya 20% körül van. Magyarországon ez az érték

16,4%. Legalacsonyabb a rokkantsági nyugdíjasok hányada Görögországban 5,7%-kal (Hablicsekné, 2009).

A fentiekben bemutatott adatokból jól látszik, hogy a megváltozott munkaképességű emberek jelentős része nem dolgozik. Ez több problémát is felvet. Az egyén oldaláról a feleslegesség érzését kelti, az állami költségvetésnek pedig a passzív költségek fedezetét kell előteremteni. Tipikus életútnak látszik, hogy az egészségkárosodást követően a sérült személy felhagy a munkavégzéssel, inaktív válik, majd állapota stabilizálódását követően megkísérli a részleges rehabilitációt, azaz megpróbál rokkantsági ellátása megtartása mellett dolgozni. A magyar államháztartás 2008-ban 631 milliárd forintot költött az aktív korú személyek rokkantsági nyugdíjának és 94 milliárd forintot az egészségkárosodott személyek szociális járadékainak finanszírozására. A kettő összege a GDP 2,9 százalékának felel meg. A kutatások és a szakirodalom is azt mutatják, hogy a megváltozott munkaképességűek körében tapasztalható a rehabilitációs ellenérdekltség, aminek okai a következők:

- A megváltozott munkaképességűek jelentős része alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik, a szakképzetlenek aránya magas,
- Az egészségi állapot romlása után az ismételt munkába állást nehezíti az életkor, 45 felett különösen nehéz,
- Az egészségi állapot romlása esetén a magasabb képzettségű személy sem tudja korábbi jövedelmét elérni, így a rokkantnyugdíj megtartására és a munka jövedelem elérésére törekszik,
- A megváltozott munkaképességű személy jobban ki vannak téve a munkanélküliség kockázatának, így a nyugdíjról nem mond le még rövidtávon magasabb munkajövedelem kedvéért sem.

Az alacsony foglalkoztatás további okai:

- Képzés, továbbképzés hiánya,
- Fogyatékoság súlyossága,
- Pszichológiai támogató szolgálatok hiánya,
- Munkáltatók előítéletei,
- Munkahelyek átalakításának hiánya. (European Disability Forum, 2002)

Rehabilitációs kártya

A rehabilitációs kártya a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását segítő eszköz, amit 2012. július 1-től lehet igényelni a rehabilitációs szakigazgatási szervnél. A kártyát az adóhatóság állítja ki. Rehabilitációs kártyát az a megváltozott munkaképességű személy kaphat, akinek a vizsgálatát a rehabilitációs hatóság elvégezte és a komplex minősítés szerint a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy tartós foglalkozási rehabilitációt igényel.

Rehabilitációs kártyára az a személy is jogosult, aki 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban részesült, vagy rehabilitációs járadékban részesül.

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személlyel fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyra tekintettel adókedvezményt vehet igénybe. A kedvezmény mértéke az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér - de legfeljebb a minimálbér kétszeresének - 27 százaléka. A rehabilitációs kártya alapján adókedvezményre egy megváltozott munkaképességű személy után egyszerre csak egy munkaadó jogosult, és csak arra az időszakra, amelyben a Rehabilitációs kártyát letétben tartotta.

A Rehabilitációs kártya érvényes attól a naptól, amikor az állami adóhatóság a kártyát kiállította, a kártya visszavonásának napjáig. A rehabilitációs kártyára való jogosultság megszűnik, ha a rehabilitációs hatóság megállapítja, hogy a jogosultság már nem áll fenn.

A visszavont kártyát a Rehabilitációs kártyával rendelkező személy köteles az állami adóhatóságnak visszaszolgáltatni.

Ha az állami adóhatóság a Rehabilitációs kártyát visszavonja, erről értesíti a Rehabilitációs kártyát letétben tartó munkaadót. A munkaadó az értesítés átvételét követő naptól nem jogosult az ennek alapján járó kedvezményre.

1.3.4 Nők

A férfiak és nők munkanélküliségi rátájára jellemző a KSH adatai szerint, hogy az 1998-2004 közötti időszakban folyamatosan alacsonyabb volt a nők munkanélküliségi rátája, mint a férfiaké. 2005-től változik meg ez a trend és jellemző, hogy a nők munkanélküliségi rátája lesz magasabb egészen 2009-ig. Nagy Gyula (2000) szerint a nők alacsonyabb munkanélküliségéhez a két nem foglalkoztatottjainak ágazati összetétele is hozzájárul. A nők inkább tömörülnek a az alacsonyabb kockázatú ágazatokban, - elsősorban közintézményekben például egészségügyben, oktatásban, mint a férfiak. A családi-háztartási jellemzők jelentőségére is felhívja a szerző a figyelmet. „A gyereknevelés a nők körében növeli a munkanélküliség valószínűségét, eggyel több gyerek nevelése mintegy 2-3,5%-os valószínűségnövekedést idéz elő.”(Nagy, 2000. 89.)

Hazánkban a gyermekes nők munkavállalási rátája alacsonyabb, mint a nyugat-európai országokban. Magyarországon 1989 és 1998 között az aktív korban lévő nők esetében az inaktívak aránya 22%-kal nőtt, s napjainkra a nők foglalkozási aránya mindössze 54%-os. A nők munkaerő-piaci részvételét tükröző képet némileg javítja, illetve reálisabbá teszi, ha a Gyese és Gyeden lévőket kivesszük az inaktívak közül, és a korábbi KSH-s gyakorlat szerint az aktívak közé soroljuk. Ebben az esetben az aktív nők aránya 62%-ra emelkedik (Pongráczné, 2005).

A női munkavállalást több tényező is nehezíti Frey (2008) szerint. A gyermekgondozási szabadságon lévők 55%-ának nehézséget okozna a gyermeknevelés és a fizetett munka összeegyeztetése 2006-ban, mert:

- nincs kire hagyni a gyereket
- egyéb családi okból
- nincs bölcsőde (főleg kistelepüléseken)
- rugalmas és részmunkaidő hiánya

Az alacsony női foglalkoztatási ráták okait Frey (2008) a következőkben látja: Egyrészt a szemléletbeli okokban, mivel jellemző a konzervatív gondolkodásmód a női munkavállalással kapcsolatban, másrészt gazdasági okokban, mivel a visszatérés a munkaerőpiacra nem problémamentes (nincs elég munkahely, kevés a bölcsőde, a többi gyermekintézmény nyitvatartási ideje sem igazodik a szülők elfoglaltságaihoz, részmunkaidő, rugalmas munkaidő-beosztás hiánya). További okként említi a szerző a gyed, gyes, gyet igénybevételének lehetőségét és kényszerét. Ezek igénybevételének is köszönhető, hogy Magyarországon a legalacsonyabb a kisgyermekes anyák foglalkoztatottsága, az EU-tagállamok között.

Jellemző, hogy a nők és férfiak eltérő gazdasági ágakban koncentrálnak, de ha ugyanabban a szektorban dolgoznak is, más munkakörben teszik, mint a férfiak. A tipikusan nőknek fenntartott állásokat alacsony keresetek jellemzik. A nők, kisgyermekes anyák foglalkoztatását több intézkedéssel próbálják segíteni, így:

- 2011. január 1-jétől egy új járulék-kedvezmény került bevezetésre a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása céljából, elsősorban a nők foglalkoztatásának javítása érdekében. Az új kedvezmény célja egyrészt a kisgyermekes szülők munkaerőpiacra való visszatérésének segítése a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásával, másrészt a foglalkoztatás bővítése az „osztott munkaidős” foglalkoztatás támogatásával, azáltal hogy egy teljes munkaidős állás két részmunkaidős foglalkoztatással kerül betöltésre. A járulékkedvezmény azon munkavállalók után vehető igénybe, akik a gyermekgondozási szabadságról visszatérve korábbi munkáltatójuknál részmunkaidőben helyezkednek el. A gyedről, gyesről visszatérő személy mellett az a személy is kedvezményezett, aki korábban az adott munkakörben helyettesítette a munkahelyére visszatérő személyt, vagy pedig ugyanazon munkakör részmunkaidős betöltésére újonnan vették fel, munkájukat heti 20-20 órás részmunkaidős munkaviszony keretében látják el.

A részkedvezmény egyenlő a két munkavállalót az adó megállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének hét százalékával.

A szociális hozzájárulási adóból igénybe vehető részkedvezmény csak abban az esetben jár, ha a fent felsorolt feltételek a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkába állását követően legalább 1 évig fennállnak. A részkedvezmény a feltételek fennállása alatt, legfeljebb azonban 3 évig jár.

A szociális hozzájárulási adóból igénybe vehető részkedvezmény a munkaadót csak abban az esetben illeti meg, ha a létszámát a részmunkaidős foglalkoztatás kezdetét megelőző hónap átlagos statisztikai állományi létszámához képest növeli, és azt a részmunkaidős foglalkoztatás időtartama alatt nem csökkenti.

- A START Bónusz kártya szintén a munkaerőpiacra visszatérő nők számára nyújt segítséget. Erre jogosult az a személy, aki a gyermeknevelési segély, gyermeknevelési díj, gyermeknevelési támogatás, ápolási díj megszűnését követő egy éven belül foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt kíván létesíteni. Abban az esetben is igényelhető, ha a gyermek egy éves korának betöltése után a GYES folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy nem rendelkezik érvényes Start, Start Plusz vagy Start Extra kártyával.

Az érvényes Start Bónusz kártyával rendelkező személy foglalkoztatása esetén a munkaadót a szociális hozzájárulási adóból igénybe vehető részkedvezmény illeti meg.

A részkedvezmény egyenlő az érvényes Start Bónusz kártyával rendelkező munkavállalót az adó megállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér másfélszeresének huszonegy százalékával a foglalkoztatás első évében.

A részkedvezmény a munkaadót abban az esetben illeti meg, ha a részkedvezmény igénybevételére jogosító személy a munkába lépést megelőző napon rendelkezik Start Bónusz kártyával, vagy azt helyettesítő igazolással. A kártya a kiállításától számított egy évig érvényes.

Start Bónusz kártyát igényelhet az a tartósan álláskereső személy is, akit az állami foglalkoztatási szerv a kártya igénylésének időpontját közvetlenül megelőzően legalább 3 hónapig folyamatosan álláskeresőként tartott nyilván.

A nők munkaerőpiacra történő visszatérését segíti a GYES jelenlegi szabályozása azzal, hogy a gyermek egy éves kora után heti 30 órában dolgozhat a gyes-en levő szülő a gyes folyósítása mellett.

1.3.5 Idősek

A hátrányos helyzetű munkavállalók között tartjuk számon az 50 évesnél idősebbeket. Ahogy a korábbiakban bemutattuk az álláskeresők száma jelentősen növekedett az 55 és 59 évesek körében, a KSH adatai szerint 21,4%-kal voltak többen 2010-ben, mint 2009-ben. Ebben a korcsoportban volt a legnagyobb mértékű az álláskeresők számának növekedése.

Az 50 évesnél idősebbek foglalkoztatását segíti a start extra kártya. Ezt a kártyát 2011. december 31-ig lehetett igényelni, 2012. január 1-től már nem. A

munkáltatók 2013. december 31-ig érvényesíthetik a kedvezményeket, amennyiben Start extra kártyával rendelkező munkavállalót foglalkoztatnak.

Az az álláskereső igényelheti, aki az igénylést megelőzően legalább 3 hónapig álláskeresőként volt nyilvántartva és az 50. életévét betöltötte vagy életkorra való tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy akit az igénylés időpontjában az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart, és bérpótló juttatásban részesül.

A munkáltató a foglalkoztatás első évében mentesül a 27%-os társadalombiztosítási járulék megfizetése alól, a foglalkoztatás második évben a társadalombiztosítási járulék összege helyett a bruttó munkabér 10%-át kell megfizetnie.

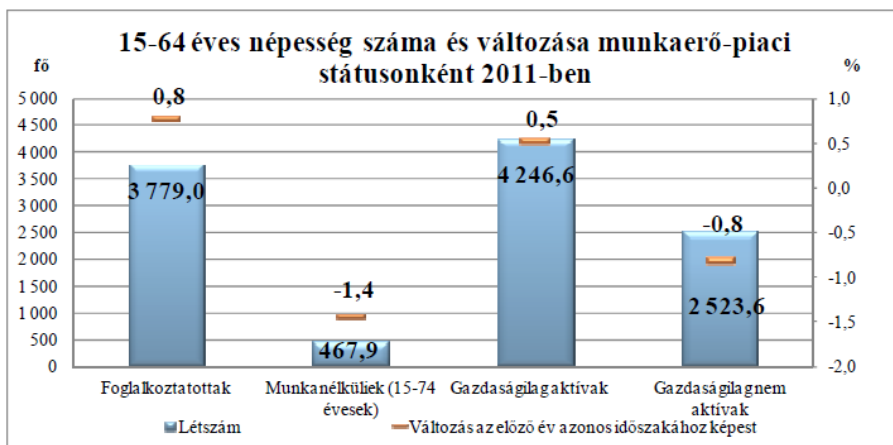
A munkaadó a kedvezményt legfeljebb a kötelező minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalap erejéig érvényesítheti. Ha a munkavállaló munkabére a kötelező legkisebb munkabér kétszeresét meghaladja, az azt meghaladó összeg tekintetében az általános járulékfizetési szabályokat kell alkalmazni.

A munkaadó a kedvezményre abban az esetben jogosult, ha a foglalkoztatás időtartama a 30 napot meghaladja és a munkaidő legalább a napi négy órát eléri.

A kártya érvényes a kiállítás keltétől számított két évig, vagy legfeljebb az öregségi nyugdíj jogosultság eléréséig. Amennyiben időtartama két évnél rövidebb, az érvényességi időtartam első 12 hónapjára a kedvezőbb járulékfizetési lehetőséget kell alkalmazni.

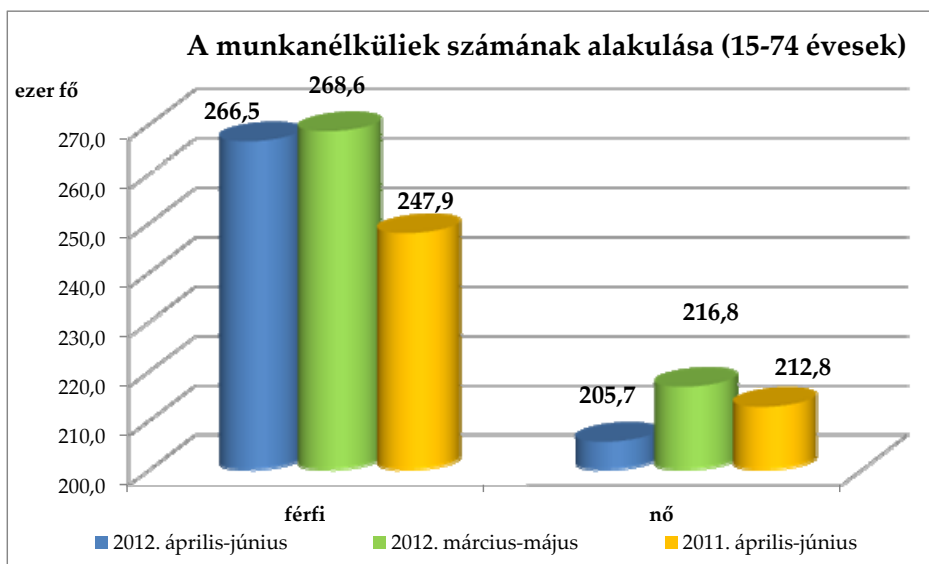
A munkaerő-piacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő személyek az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzéséig jogosultak a kártya kiváltására. Ebben az esetben a START EXTRA kártya – a feltételek fennállása esetén – több alkalommal is kiváltható.

Kérdések, feladatok:



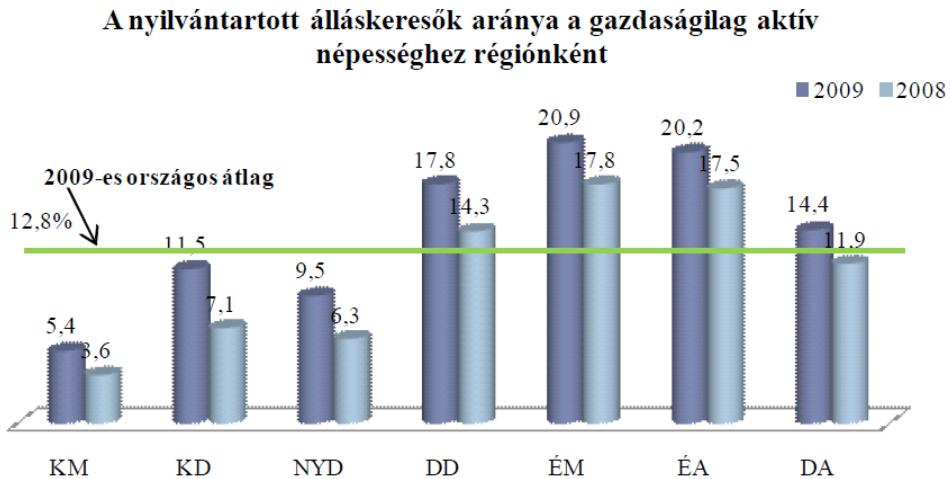
Forrás: Ignits Györgyi, Nagy Ágnes (2012): *Munkaerő-piaci helyzetkép az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján. Nemzeti Munkaügyi Hivatal Budapest, 15*

- 1) Értelmezze a fenti ábra alsó sorában található fogalmakat! (foglalkoztatott, munkanélküli, gazdaságilag aktív stb.)
- 2) Elemezze a fenti ábra alapján a magyar 15-64 éves népesség gazdasági aktivitását!



Forrás: KSH, MEF, *Foglalkoztatási helyzetkép 2012. I. félév*
http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_afsz_esves_reszletes 2012.10.21.

- 3) Foglalja össze a fenti ábra alapján nők és férfiak munkaerő-piaci helyzetének különbségeit!



KM: Közép-Magyarország, KD: Közép-Dunántúl, DD: Dél-Dunántúl, ÁM: Észak-Magyarország, ÉA: Észak-Alföld, DA: Dél-Alföld

Forrás: Nagy Ágnes-Prima Vilmosné (2009): Munkaerő-piaci helyzetkép Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Budapest, 13

- 4) 4.A fenti oszlopdiaagram alapján elemezze a foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségeit Magyarországon!
- 5) 5. Foglalja össze, milyen hátrányos helyzetű csoportokat ismer a munkaerő-piacon! Válasszon ki egy csoportot és mutassa be milyen okokra vezethetők vissza az adott csoport hátrányai!

Felhasznált irodalom:

BAGÓ JÓZSEF (2002): A foglalkoztatáspolitikai nemzetközi normái. *Esély*, 13. 4.sz. 18-29. old.

BAUER BÉLA – SZABÓ ANDREA (2009): *Ifjúság 2008 Gyorsjelentés*. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest.

BÁNFALVY CSABA (2003): *A munkanélküliség szociálpszichológiájáról*. Akadémiai Kiadó, Budapest

BUSCH – NAGY (2010): *Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2010*. Foglalkoztatási Hivatal, Budapest

- CSOBA ÉS MTSAI (2009): Az integrált intézményrendszer lehetőségei és korlátai a tartós munkanélküliség kezelésében. In Csoba Judit (szerk.): *Peremhelyzetű társadalmi csoportok társadalmi és munkaerő-piaci integrációja*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen University Press, Debrecen, 73-165. old.
- CSOBA JUDIT (2012): *A tisztességes munka. A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája?* L'Hartmann, Budapest
- FREY MÁRIA (2008): *Nők és férfiak a munkaerőpiacon*
www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=20073
 2011.10.15.
- GÁBOR R. ISTVÁN (1990): *A munkaerőpiac makroökonómiaja*. Aula Kiadó, Budapest
- HABLICSEKNÉ RICHTER MÁRIA (2009): *Nyugdíjas ellátottak az Eurostat adatbázisa alapján*. Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, Budapest
- KÁLMÁN ZSÓFIA – KÖNCZEI GYÖRGY (2002): *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris, Budapest
- KEMÉNY ISTVÁN – JANKY BÉLA – LENGYEL GABRIELLA (2004): *A magyarországi cigányság 1971-2003*. Gondolat, Budapest
- KERTESI GÁBOR (1995): *Cigányok a munkaerőpiacon*. In *Az átmenet foglalkoztatáspolitikája Magyarországon*. Aula Kiadó, Budapest
- KRÉMER BALÁZS (2009): *Bevezetés a szociálpolitikába*. Napvilág Kiadó, Budapest
- KSH 2012 *Módszertan. Munkaerőpiac, gazdasági aktivitás, munkanélküliség*
<http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html> 2012-10-21.
- KURTÁN LAJOS (2003): *Közgazdaságtan*. ELTE, Eötvös Kiadó, Budapest
- MASCHKE M. (2010): *Fogyatékoságpolitika az Európai Unióban*. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest
- NAGY ÁGNES – PRIMA VILMOSNÉ (2009): *Munkaerő-piaci helyzetkép*. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest
- NAGY GYULA (2000): *Munkanélküliség a kilencvenes években*. In Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György (szerk.): *Társadalmi riport 2000*. TÁRKI, Budapest

PULAY GYULA (2009): *A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere, társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata*. Állami Számvevőszék Kutató Intézete, Budapest

PONGRÁCZ, T. (2005). Nemi szerepek társadalmi megítélése. In Nagy, I. – Pongrácz, T. – Tóth, I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások - Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2005*. TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest. 73–86.

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztön-díjas foglalkoztatásról

TÓTHNÉ SIKORA GIZELLA (2012): Az emberi erőforrás gazdálkodás környezeti tényezői. In Matiscsákné Lizák Mariann (szerk.) (2012): *Emberi erőforrás gazdálkodás*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti tartalomszolgáltató Kft. Budapest

II. Munkaerő-piaci szervezetek

II.1 Kormányzat

A Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága látja el a foglalkoztatással kapcsolatos feladatokat. (1. számú melléklet) Az államtitkárság feladatai közé tartozik a jogalkotás, jogszabály-előkészítés, a foglalkoztatáspolitikai programalkotás, a foglalkoztatási folyamatok figyelemmel kísérése, a munkaerő-kereslet és - kínálat változásának figyelemmel kísérése. Az államtitkárság további feladatai közé tartozik a kapcsolódó háttérintézmények irányítása, szakmai felügyelete, ellenőrzése, testületek működtetése valamint a nemzetközi kapcsolatok kiépítése és fenntartása az illetékes szakmai szervezetekkel.

Ezen kívül ellátja a szak- és felnőttképzés szabályozásával, nyilvántartásával, az ezekhez kapcsolódó programalkotással és az ezen a területen működő háttérintézmények (Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet) irányításával kapcsolatos feladatokat.

A Belügyminisztériumon belül működő közfoglalkoztatási államtitkárság feladatai közé tartozik a közfoglalkoztatás koordinálása, végrehajtása, eszközrendszerének meghatározása, a közfoglalkoztatás működésének elemzése, a munkaügyi központok és kirendeltségek közfoglalkoztatással kapcsolatos feladatainak az ellenőrzése.

II.2 Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

Magyarország legnagyobb hálózattal rendelkező, legkiterjedtebb állásközvetítő szervezete. A szolgálat fő feladatai a következők: a foglalkoztatás elősegítése, bővítése, aktív segítségnyújtás az álláskeresőknek és munkáltatóknak a megfelelő munkahely és a legalkalmasabb munkaerő minél gyorsabb megtalálásában, valamint az ellátások és foglalkoztatási támogatások megállapításában. Szolgáltatásai mind a munkáltatók, mind az álláskeresők számára ingyenesek.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat felépítését tekintve a Nemzeti Munkaügyi Hivatalból és a munkaügyi központokból áll. A Kormány állami foglalkoztatási szervként a Nemzeti Munkaügyi Hivatalt, valamint a munkaügyi központokat jelöli ki. A munkaügyi központok a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi feladatokat ellátó szakigazgatási szerveként működnek.

II.2.1 Nemzeti Munkaügyi Hivatal

A hivatal többféle feladatot ellátó így foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi, munkaügyi, szak- és felnőttképzési feladatokat ellátó központi hivatalként működik.

A Hivatal foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos feladatai:

- a. megállapítja a munkaügyi központok kötelező belső szakmai szabályzatainak elveit és főbb tartalmi követelményeit,
- b. meghatározza a munkaügyi központok szolgáltató tevékenységére vonatkozó szakmai követelményeket, valamint koordinálja a munkaügyi központok munkaerő-piaci szolgáltatásvásárlással, illetőleg a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére adható támogatással kapcsolatos feladatait, továbbá ellátja az álláskeresők ellátásával, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatások működtetésével és fejlesztésével kapcsolatos szakmai feladatokat,
- c. meghatározza és kidolgozza a hatósági és szolgáltató tevékenység ellátásához szükséges informatikai és számítógépes rendszereket, valamint működteti a Hivatal kezelésében lévő informatikai és számítógépes rendszereket, továbbá ennek körében fejleszti, teszti, telepíti, módosítja a programrendszereket, és kiadja a programkezeléssel kapcsolatos felhasználói segédanyagokat,
- d. eljárási rendek, módszertani útmutatók, szakmai ajánlások készítésével segíti a hatósági és szolgáltató tevékenységet,
- e. fejleszti a munkaerő-piaci szolgáltatásokat,
- f. meghatározza a munkaügyi központok hatósági és szolgáltató tevékenységére vonatkozó adatgyűjtési rendszert, továbbá hatékonysági vizsgálatokat végez, melyekhez kapcsolódóan prognózisokat, elemzéseket, statisztikai összesítéseket, nyilvántartásokat készít,
- g. javaslatot tesz a Hivatal és a munkaügyi központok informatikai rendszerének és ingatlanállományának fejlesztésére,
- h. ellátja a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat munkatársainak humán erőforrás-fejlesztéséhez és belső szakmai képzéséhez kapcsolódó feladatokat,
- i. ellátja a munkaügyi központok hatósági ellenőrzési feladatainak szakmai felügyeletét.

Hatósági jogkör keretében a következő feladatokat látja el:

- a munkavállalók kölesönös foglalkoztatásának cseréjéről szóló nemzetközi szerződések végrehajtása
- elbírálja a munkaügyi központok megyei (fővárosi) szervezete által hozott határozatok ellen benyújtott fellebbezéseket,

- adatokat gyűjt és elemez a munkabérek és keresetek alakulására vonatkozóan, a magánközvetítők és - kölcsönzők éves tevékenységéről, a külföldiek – engedély-, illetve bejelentés köteles – magyarországi foglalkoztatásáról,
- nemzetközi feladatokat lát el, ennek keretében koordinálja a munkaügyi központok nemzetközi tevékenységét, elősegíti az ILO, WAPES és EU tagságból adódó feladatok végrehajtását, koordinálja a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat – a személyek szabad áramlásához kapcsolódó – feladatainak végrehajtását, valamint közreműködik a tagállamok közötti munkanélküli ellátások megtérítésével kapcsolatos feladatokban. Ellátja az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) magyarországi rendszere működtetésének és fejlesztésének feladatait, az adatbázis figyelemmel kísérését, kapcsolatot tart az EURES szerveivel, az ügyfélszolgálat keretében tájékoztatást nyújt és tanácsadást végez a külföldi munkavállalás, az EURES rendszer, illetőleg a külföldön igényelhető és a külföldiek által a Magyarország területén igénybe vehető álláskeresői támogatások egyes kérdéseiről. Együttműködik az Európai Gazdasági Térségről szóló Megállapodásban részes tagállamok (EGT államok) foglalkoztatási szolgálataival – különös tekintettel a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek – munkanélküli ellátásokra vonatkozó rendelkezései – végrehajtásával összefüggő feladatok tekintetében,
- vizsgálja a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos és az azzal összefüggő jogi szabályozás gyakorlati tapasztalatait, javaslatot tesz a jogszabályok módosítására, közreműködik a jogi szabályozás előkészítésében,
- Munkaerő-piaci programokkal kapcsolatos feladatokat, amelyek keretében központi munkaerő-piaci programot dolgoz ki, javaslatot tesz munkaerő-piaci programok indítására, a miniszter által megadott szempontok alapján irányítja, koordinálja a központi munkaerő-piaci programok végrehajtását, továbbá lebonyolítja a jóváhagyott munkaerő-piaci programokat, véleményezi a munkaügyi központ által indítandó programok tervezetét.
- szervezi, bonyolítja, illetőleg koordinálja az Európai Unió pénzügyi alapjaiból, illetőleg más külföldi alapokból támogatott egyes fejlesztési, foglalkoztatási, képzési és informatikai programok megvalósítását,
- ellátja a miniszter által meghatározott ügyfélszolgálati feladatokat, valamint ellátja a jogszabályok által meghatározott nyilvántartások vezetésével kapcsolatos feladatokat, valamint munkaügyi kutatásokat kezdeményez és végez, valamint
- koordinálja a munkaügyi központok EU-támogatással megvalósuló tevékenységeit, koordinálja a munkaügyi központok megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával tevékenységét.

A Hivatal a munkaügyi kapcsolatok feladatkörével kapcsolatban:

- a. ellátja a kollektív szerződések nyilvántartásával kapcsolatos teendőket,
- b. előkészíti a kollektív szerződés hatályának az ágazatra történő kiterjesztésével kapcsolatos miniszteri döntést, amelynek keretében közreműködik a kiterjesztést kérő szervezet, szervezetek reprezentativitásának megállapításában,
- c. közreműködik az ágazati párbeszéd bizottság működésében, amelynek keretében ellátja a részvétel és az ágazati reprezentativitás megállapítása érdekében az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság döntéseihez szükséges adatkezelési, döntés-előkészítési feladatokat, valamint az ágazati párbeszéd bizottságok intézményrendszere működésének támogatását,
- d. nyilvántartja az üzemi tanács (európai üzemi tanács) választási eredményeket,
- e. elvégzi a közalkalmazotti területeken működő szakszervezetek taglétszámon alapuló reprezentativitásának megállapításával kapcsolatos adminisztratív feladatokat,
- f. működteti a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerét (MKIR).

A Hivatal a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat feladatainak ellátása érdekében együttműködik:

- a. a hatósági és szolgáltató tevékenységében érintett társhatóságokkal,
- b. a munkaadók és munkavállalók érdek-képviseleti szerveivel,
- c. más államok hasonló feladatot ellátó szerveivel és a feladatkörét érintő nemzetközi szervezetekkel, valamint
- d. egyéb szervezetekkel.

II.2.1.1 A Hivatal munkavédelmi és munkaügyi feladatai:

A munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság a Nemzeti Munkaügyi Hivatal önálló feladat és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége.

A Kormány a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására munkavédelmi és munkaügyi hatóságként a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóságot, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervét jelölte ki.

A munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság feladatai:

- munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségek munkájának támogatása módszertani útmutatók, szakmai ajánlások és tájékoztató anyagok kiadásával, konzultációk tartásával, továbbá a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségek szakmai munkájának értékelésével
- szervezi a munkavédelmi és munkaügyi felügyelők képzését, továbbképzését, továbbá az újonnan belépő felügyelők vizsgáztatását.

- A munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság ellátja a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségek korrupcióellenes stratégiájának kidolgozásával kapcsolatos feladatokat, valamint elemzi és értékeli az munkavédelmi és munkaügyi igazgatósághoz, a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségekhez érkező panaszokat.
- Kiadja a munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzési irányelvet
- a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségek bevonásával – működteti a munkavédelmi és munkaügyi feladatai ellátásához, az általa kezelt adatok nyilvántartásához szükséges egységes informatikai rendszert.

A Kormány munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervként a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóságot jelölte ki.

A munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervként többek között a következő feladatokat látja el:

- a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi tevékenységgel összefüggő kormányzati döntések, stratégiák megalapozása, ezzel kapcsolatos felmérések
- a környezeti (munkakörnyezeti) és biológiai monitorozás módszertanának kialakítása és fejlesztése,
- az európai uniós tagállami működéssel kapcsolatos, közösségi jogharmonizációs, továbbá az Európai Unió döntéshozatali folyamataiban a munkahigiéne, valamint a foglalkozás-egészségügy területe,
- a munkaegészségügyi vonatkozású hazai és európai uniós programok végrehajtásával kapcsolatos feladatok megoldása,
- a munkaegészségüggyel foglalkozó hazai és nemzetközi szervezetek tevékenysége

II.2.1.2 A Hivatal a szakképzéssel és felnőttképzéssel összefüggő feladatai

- ellátja a szakképzési és felnőttképzési tevékenység szakmai és módszertani fejlesztését, valamint elemzési és értékelési feladatokat lát el,
- gondoskodik a hátrányos és fogyatékkal élők képzésének tanügyi és képzési dokumentumairól,
- végzi a szakmastruktúra folyamatos fejlesztését, kidolgozza az Országos Képzési Jegyzék tervezetét és harmonizálja a nemzetközi szintezési rendszerrel, valamint a foglalkozások egységes rendszerével, továbbá az európai uniós irányelvekkel, javaslatot tesz módosítására, illetve korszerűsítésére, egységes alapelvek szerint fejleszti az országos modulterképet, ellátja a nyilvánosságra hozattal kapcsolatos feladatokat,
- kidolgozza az európai követelményekhez illeszkedő szakképesítések egyenértékűségének feltételrendszerét, a hazai és nemzetközi képesítések összehangolását, valamint az Európai Képesítési Keretrendszer magyar adaptációját, fejleszti az Európai Unió tagországainak szakképzési és felnőttképzési intézményeivel történő együttműködést, gyűjti és

elemzi a külön jogszabályban meghatározott felnőttképzési statisztikai adatokat;

- szervezi a pedagógusok, andragógusok és az oktatási intézményvezetők szakmai továbbképzését, valamint a speciális szakiskola szakmai tanulmányi versenyeit,
- működteti a tájékoztatási szolgálatot és a céginformációs központot, valamint on-line módon a Magyar Nemzeti Observatory Irodát, és a nemzeti referencia és koordinációs pontot, melynek keretében közzéteszi a minőségügyi keretrendszert,
- *a szakképzéshez kapcsolódóan:* koordinálja a szakközépiskolai szakmai érettségi tantárgyak követelményének és a szakmai érettségi tételeknek az egységes elvek szerinti kidolgozását, kidolgozza az iskolai rendszerű szakképzésben, a szakképzési kerettanterv teljesülésének egységes szakmai-pedagógiai ellenőrzési módszertanát és felkészít a használatára, összeállítja az országos szakképzési (szakmai vizsgaelnöki, szakmai vizsgabizottsági tagi, szakképzési szakértői) névjegyzéket, valamint előkészítésének és kiadásának szabályait, adatbázisát. Szervezi a szakmai tankönyvek kidolgozását, valamint működteti a kiadásukat, illetve a forgalmazásukat, titkársági feladatokat lát el a Szakképzési Tankönyv és Taneszköz Testület, a Nemzeti Képesítési Bizottság, a Felnőttképzési Akkreditációs Testület és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács tekintetében. Ellátja a térségi integrált szakképző központok nyilvántartásával kapcsolatos feladatokat, egységes rendszerben összeállítja a megyei fejlesztési és képzési bizottságok szakképesítésekkel kapcsolatos beiskolázásra vonatkozó javaslatait, és előkészíti a döntés meghozatalára, illetve a jogszabályi megjelentetésre,
- *a pályaaorientációhoz kapcsolódóan:* a gazdasági kamarával együttműködve kialakítja és működteti a pályaaorientációs rendszert, kidolgozza és működteti az életpálya-tanácsadási szolgáltatást, valamint továbbfejleszti és működteti a pályakövetési rendszert.

A Hivatal szakképesítésekkel és vizsgákkal összefüggő feladatai:

- kidolgozza és gondozza a szakmai és vizsgáztatási követelmények előkészítésének egységes alapelveit, elvégzi a jogalkotáshoz szükséges előkészítő feladatokat a gazdasági kamara által kidolgoztatott szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeinek vonatkozásában,
- koordinálja és ellátja – a gazdasági kamara hatáskörébe tartozó szakképesítések kivételével – a szakmai és vizsgakövetelmények, valamint a szakképesítések kerettantervek, a szakmai tantárgyak tankönyvek, tartalomlemek és tanulmányi segédletek kidolgozásával kapcsolatos feladatok

- kialakítja és gondozza a fővárosi, megyei kormányhivatalok által megküldött vizsgaszervezési engedélyek összesített országos jegyzékének adatbázisát,
- kidolgozza és gondozza a szakmai vizsgaszervezési engedély megszerzéséhez szükséges alapelveket és a szakképesítésként a speciális szakmai, tárgyi és személyi feltételeket, megbízza a szakmai vizsga elnökeket, a gazdasági kamara hatáskörébe tartozó szakképesítések esetében a megbízás a gazdasági kamara javaslata alapján történik
- Egységes elvek alapján koordinálja a komplex szakmai vizsga vizsgafeladatainak teljesítésére alkalmas (írásbeli, szóbeli, gyakorlati, interaktív) vizsgatevékenységek vizsgatételeinek, értékelési útmutatóinak és egyéb dokumentumainak kidolgozását, szervezi valamennyi vizsgaidőszakra a szakmai vizsgatételek – a megyei, fővárosi kormányhivatal útján – vizsgaközpontokhoz való eljuttatását. Egységes eljárásrend szerint szervezi az iskolarendszeren kívüli szakképzést követő komplex szakmai vizsgát valamennyi szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzés tekintetében, vizsgaközpontot működtet, végzi a törzslapnyilvántartással kapcsolatos feladatokat, továbbá a minősített adatokra vonatkozó szabályok szerint ötven évig elzártan őrzi a központi nyilvántartás papíralapú és elektronikus adatait.
- Részt vesz a szakképzéssel, felnőttképzéssel kapcsolatos jogszabályok előkészítésében, feladatainak hatékony ellátása érdekében együttműködik a munkaadók és munkavállalók érdek-képviselői szerveivel, gazdasági és szakmai kamarákkal, nemzetközi szervezetekkel, oktatási és felnőttképzési intézményekkel, oktatási intézményt fenntartókkal, kutató, fejlesztő szolgáltató intézetekkel.

II.3 Munkaügyi Központ

A munkaügyi központok megyei (fővárosi)– szervezettel és kirendeltségekkel rendelkeznek.

A megyei (fővárosi) munkaügyi központok irányítása alá tartozik az illetékeségi területükön lévő valamennyi kirendeltség.

A munkaügyi központ megyei (fővárosi) szervezetének feladatai a következők:

- a. irányítja és ellenőrzi a munkaügyi központ kirendeltségeinek tevékenységét, ennek keretében közreműködik a munkatársak szakmai képzésében, valamint szakmai ajánlások készítésével segíti a hatósági és szolgáltató tevékenységet,
- b. ellátja az NFA (Nemzeti Foglalkoztatási Alap) pénzeszközeinek működtetésével kapcsolatos feladatokat, segíti a keret tervezését és a felhasználás ellenőrzését,

- c. dönt az NFA foglalkoztatási alaprészének és a közfoglalkoztatási támogatások előirányzat decentralizált kerete felhasználásáról,
- d. ellátja az NFA foglalkoztatási alaprésze központi pénzügyi keretéből finanszírozott munkahelyteremtés, valamint a közfoglalkoztatási támogatások előirányzat központi keretéből finanszírozott támogatásokkal kapcsolatos feladatokat,
- e. működteti az álláskereső támogatási rendszerét, és gondoskodik a támogatási és szolgáltatási rendszer szakmai működtetéséről,
- f. a hatáskörébe tartozó ügyekben ellátja a pénzeszközök visszakövetelésével kapcsolatos feladatokat,
- g. felelős a szakmai munkát támogató szoftverek működtetéséért és használatáért,
- h. ellátja az európai uniós források felhasználásával kapcsolatos szakmai és pénzügyi feladatokat,
- i. elbírálja másodfokon a kirendeltségek által hozott határozatok elleni fellebbezéseket,
- j. feladatainak ellátása érdekében együttműködik a helyi önkormányzatokkal, valamint az országos és helyi kisebbségi önkormányzatokkal, továbbá más hatóságokkal és egyéb szervezetekkel, ennek keretében irányítja és koordinálja a kirendeltségeknek a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényből adódó feladatainak végrehajtását, továbbá adatszolgáltatási feladatokat teljesít a fővárosi és megyei kormányhivatal, valamint az egyes szakigazgatási szervek felé,
- k. ellátja a felnőttképzési intézmények nyilvántartásba vételével és ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat,
- l. ellátja az EURES-sel kapcsolatos szervezési, tanácsadási és koordinációs feladatokat, valamint kapcsolatot tart a munkaerő-piaci szereplőkkel,
- m. elkészíti a munkaügyi központ belső szakmai szabályzatait, valamint
- n. illetékességi területén ellátja a munkaerő-piaci ellenőrzéssel kapcsolatos feladatokat.

A munkaügyi központ megyei (fővárosi) szervezete a közfoglalkoztatással kapcsolatos feladatai:

- a. ellenőrzi a közfoglalkoztatási munkavégzés közfoglalkoztatási szerződésben foglaltak szerinti teljesítését,
- b. ellátja a közfoglalkoztatási támogatási eljárással kapcsolatos pénzügyi feladatokat.
- c. A munkaügyi központ megyei (fővárosi) szervezete a külön jogszabályban meghatározott illetékességi területén elsőfokú hatósági jogkörrel gyakorol
- d. a munkaerő-piaci program kidolgozásának, megvalósításának megállapításával,

- e. a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére támogatás megállapításával,
- f. a bér garancia támogatással,
- g. a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésével,
- h. a rendbírósággal, valamint
- i. a munkaügyi központ hatáskörébe utalt nyilvántartásba vétellel kapcsolatos ügyekben

A magán-munkaközvetítési tevékenység tekintetében a szolgáltatási tevékenység felügyeletét ellátó hatósági feladatokat a munkaügyi központ megyei (fővárosi) szervezete látja el.

Munkaügyi kirendeltségek

A kirendeltség a munkaügyi központ önálló feladat- és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége.

A kirendeltsége jogszabályban meghatározott illetékességi területén ellátják az álláskeresők nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatokat, valamint az álláskeresési járadék, álláskeresési segély megállapításával, szüneteltetésével, megszüntetésével és visszakövetelésével kapcsolatos, továbbá azokkal a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyek ellátása nem tartozik a munkaügyi központ megyei szervezetének hatáskörébe.

A kirendeltségek további feladatai:

- a. ellátja a hatáskörébe tartozó ügyekben a pénzeszközök visszakövetelésével kapcsolatos feladatokat,
- b. munkaerő-piaci szolgáltatásokat szervez és bonyolít,
- c. nyilvántartja a csoportos létszámleépítésre vonatkozó bejelentéseket,
- d. munkaközvetítést végez,
- e. fogadja a munkaerőigényekre vonatkozó bejelentéseket,
- f. információt nyújt, tanácsadást végez,
- g. az általa ellátott feladatokkal kapcsolatos ügyfélszolgálati tevékenységet végez,
- h. közreműködik a csoportos létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítésében,
- i. ellátja az EURES-sel kapcsolatos tájékoztatási és tanácsadási feladatokat,
- j. munkaerő-piaci programokat kezdeményez, szervezi azok végrehajtását, ellátja a központi programokkal, a pályázatok kezelésével, az azokkal kapcsolatos tájékoztatással, véleményezéssel, döntés-előkészítéssel kapcsolatos feladatokat,
- k. kapcsolatot tart a megye (főváros), a kistérség gazdasági életében részt vevő munkaadókkal, a helyi önkormányzatokkal, a megyében, a kistérségben működő más szervezetekkel, közreműködik a gazdasági szerkezet átalakítását, a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban,

- l. ellátja a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek végrehajtásával összefüggő feladatokat,
- m. ellátja a Karrier Híd Programhoz kapcsolódó adókedvezmény igénybeviteléhez szükséges hatósági bizonyítvány kiadásával összefüggő feladatokat.

A kirendeltség közfoglalkoztatási feladatai ellátása során:

- a. feltárja a közfoglalkoztatási munkalehetőségeket,
- b. ellátja a közfoglalkoztatási támogatási eljárással kapcsolatos hatósági és pénzügyi feladatokat,
- c. szervezi a közfoglalkoztatást,
- d. kapcsolatot tart a közfoglalkoztatókkal.

A szolgáltatási feladatokat a munkaügyi központ külön jogszabályban meghatározott kirendeltsége „kirendeltség és szolgáltató központként” látja el.

A kirendeltség és szolgáltató központ a szolgáltatási feladatok ellátásának keretében

- működteti a szolgáltatások kiépített intézményrendszerét, valamint ellátja azokat a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyeket nem a kirendeltség lát el,
- közreműködik a megváltozott munkaképességű személyek részére foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások nyújtásában.

II.4 Nemzeti Foglalkoztatási Alap

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap feladata az álláskeresők ellátásának biztosítása, az álláskeresők munkához jutásának támogatása, a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának elősegítése. További feladatai közé tartozik a képzési rendszer fejlesztésének támogatása, hozzájárulás a korengedményes nyugdíj helyébe lépő korhatár előtti ellátás kifizetésének részbeni finanszírozásához, az egyes alaprészekből finanszírozott ellátások, támogatások működtetésével kapcsolatos kiadások fedezetének biztosítása, valamint az Európai Foglalkoztatási Szolgálat működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozásához történő hozzájárulás.

A Nemzeti Foglalkoztatási Alapon belül különböző alaprészeket különböztetünk meg aszerint, hogy milyen céllal történik a pénzeszközök felhasználása. Ezek az alaprészek a következők:

- szolidaritási alaprész: az álláskeresési járadék, a nyugdíj előtti álláskeresési segély, az álláskeresési segély, a munkanélküli járadék, a pályakezdekők munkanélküli segélye, az előnyugdíj, a nyugdíj előtti munkanélküli segély, az álláskeresést ösztönző juttatás, a költségtérítés valamint ezek juttatásával kapcsolatos postaköltség,

- foglalkoztatási alaprész: a foglalkoztatást elősegítő támogatások, a nem az állami foglalkoztatási szerv által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtására, az állami foglalkoztatási szerv által az alap- és középfokú oktatási intézményben pályaválasztás elősegítése érdekében szervezett munkaerő-piaci információkat nyújtó rendezvény kiadásaira, valamint keresetpótló juttatással kapcsolatos postaköltség,
- bérgarancia alaprész: a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényben meghatározott támogatás,
- képzési alaprész: a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló törvényben, valamint a felnőttképzésről szóló törvényben meghatározott feladatok, támogatási programok finanszírozása.

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap bevétele a következő tételekből származik:

- a. Tbj.-ben meghatározott munkaerő-piaci járulék,
- b. a szociális hozzájárulási adónak a költségvetési törvényben meghatározott százaléka,
- c. a szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról szóló törvényben meghatározott szakképzési hozzájárulás,
- d. a központi költségvetési támogatás,
- e. az állami foglalkoztatási szervek közreműködésével, uniós források bevonásával megvalósuló programok, támogatások, valamint járulékatvállalás végrehajtása érdekében befolyó bevételek,
- f. *egyéb bevételek*: a Nemzeti Foglalkoztatási Alap javára teljesített visszaszafizetés, a hatósági eljárás alapján befolyt bevétel, késedelmi pótlék, kamatbevétel, a Nemzeti Foglalkoztatási Alap javára teljesített önkéntes befizetés, támogatás, valamint a működésével összefüggő bevétel,
- g. az uniós forrás terhére megvalósuló operatív program finanszírozására szolgáló előleg.

Kérdések, feladatok:

- 1) Mutassa be a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fő feladatait!
- 2) Foglalja össze, milyen segítséget nyújtanak a munkaügyi kirendeltségek az álláskeresők számára!
- 3) Sorolja fel, milyen bevételei vannak a Nemzeti Foglalkoztatási Alapnak?

Felhasznált irodalom:

323/2011. (XII. 28.) Korm. Rendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

III. Aktív munkaerő-piaci eszközök

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény az aktív munkaerő-piaci eszközök alkalmazását helyezi előtérbe a foglalkoztatási feszültségek megszüntetése, kezelése, feloldása valamint a munkanélküliség megelőzése és csökkentése érdekében.

Az aktív munkaerő-piaci eszközök olyan támogatások vagy szolgáltatások, amelyek a foglalkoztathatóság javításán vagy a munkaerő-kereslet ösztönzésén keresztül a foglalkoztatás növelését célozzák. (Scharle, 2008.)

Az aktív munkaerő-piaci eszközök közé sorolhatók a következők:

- 1) képzéseken való részvétel segítése,
- 2) foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások,
- 3) a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása,
- 4) az álláskereső vállalkozóvá válásának a támogatása,
- 5) a munkahelyteremtés és megőrzés támogatása,
- 6) munkaerő-piaci programok támogatása, a részmunkaidős foglalkoztatás.

Az aktív munkaerő-piaci eszközök alkalmazásának előnye abban áll, hogy egyfelől javíthatják a munkanélküliek munkavégző képességét, motiváltságát, az álláskereső módszereit és enyhíthetik a munkába állás akadályait. Másfelől ösztönözhetik a munkakeresletet is, például a munkahelyteremtő beruházások, vagy a bérköltségek támogatásával. (Scharle, 2008.)

A Foglalkoztatási törvényben rögzített normatív aktív munkaerő-piaci eszközökkel évről évre egyre kisebb létszámot sikerült kivonni a munkanélküliek közül. 2004-ben több mint 75 ezer volt azoknak a személyeknek az átlaglét-száma, akik az aktív munkaerő-piaci eszközökhöz kapcsolódó támogatásokban részesültek. Ez 2008-ban alig haladta meg a 65 ezret, ami közel 15%-os csökkenésnek felel meg. A 2009-es évben a visszaesés még markánsabb volt, de ez csak az érintett létszámból látszik, mert 2009-ben a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal nem publikált átlaglét-számokat az aktív munkaerő-piaci eszközök résztvevőiről. A hagyományos aktív munkaerő-piaci eszközök hiányzó forrásait és elmaradt ügyfeleit az FtL. hatókörén kívül eső támogatásokkal nagyrészt pótolták, de azok követhetősége kívánnivalót hagy maga után. (Frey, 2011)

A következőkben a fentiekben felsorolt aktív munkaerő-piaci eszközök áttekintésére teszünk kísérletet.

III.1 Képzések elősegítése

A Nemzeti Foglalkoztatási Alapból képzési támogatás nyújtására van lehetőség különösen az állam által elismert szakképesítés megszerzésére irányuló képzéshez, foglalkozás gyakorlásához szükséges képzés megszerzéséhez, szakmai tevékenység magasabb szintű gyakorlásához szükséges képzéshez, hátrányos

helyzetű társadalmi csoportok számára szervezett képzésekhez, megváltozott munkaképességűek rehabilitációs képzéséhez valamint elhelyezkedést, vállalkozást segítő képzésekhez. Ezen kívül támogathatók még a szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismereteket nyújtó képzések, a pályaorientációs és álláskeresési technikák oktatása, a szakképzettséggel rendelkezők számára általában elismert nyelvvizsga bizonyítvány megszerzése, valamint meghatározott közúti járművek vezetésére jogosító vezetői engedély megszerzése.

A fővárosi és a megyei kormányhivatal munkaügyi központjai minden évben meghatározzák azokat a képzési irányokat, amelyekhez támogatást nyújtanak. Ehhez figyelembe veszik a bejelentett munkaerőigényeket, a foglalkoztatás szerkezetében bekövetkezett változásokat, a munkaerő-piaci előrejelzéseket, valamint kikérik a munkaügyi tanács véleményét is. A munkaügyi központok elsősorban olyan képzési irányokat választanak, amelyekhez kapcsolódó képzéseket elvégezve a jelöltek a legnagyobb arányban tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

A munkaerő-piaci képzés támogatása olyan foglalkoztatást segítő aktív eszköz, amellyel a munkanélküli vagy a munkaviszonyban álló, de a munkanélküliséggel veszélyeztetett rétegek képzésével növelhető az elhelyezkedés előnye illetve a munkahely megtartása.

Támogatható annak a képzése, aki

- álláskereső,
- aki 25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét – nem töltötte be és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően álláskeresési járadékra és álláskeresési segélyre nem szerzett jogosultságot,
- gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül,
- rehabilitációs ellátásban részesül,
- akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik és ezt a munkaadó a munkavállalóval és az állami foglalkoztatási szervvel előzetesen írásban közölte, vagy
- aki közfoglalkoztatásban vesz részt, és a képzésben való részvételt vállalja, továbbá
- aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható.

A gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesülő személy képzése akkor támogatható, ha a képzés időtartama nem haladja meg a heti 20 órát. További feltétel, hogy a gyermekgondozási segélyben részesülő személy képzése a gyermek egy éves korának betöltése után, a gyermekgondozási díjban részesülő képzése pedig a gyermek másfél éves korának betöl-

tését követően kezdődhet meg, és az ellátásban részesülő személy keresőtevékenységet nem folytathat.

A képzési támogatás abban az esetben adható, ha a képzést a munkaügyi központ ajánlotta fel, vagy az abban való részvétellel a képzés megkezdése előtt egyetértett.

A képzési támogatás lehetséges formái:

- kereset kiegészítés vagy keresetpótló juttatás
- a képzéssel kapcsolatos költségek térítése

A kereset kiegészítés a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözetéig terjedhet.

A kereset pótló juttatás akkor állapítható meg a képzésben részt vevő személy részére, ha az elméleti képzés, vagy az elméleti és gyakorlati képzés időtartama eléri legalább a heti 20 órát, azaz a képzés intenzív. A juttatás összege nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér 60%-nál és nem haladhatja meg a megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér összegét. A szabályozás szerint ennél nagyobb összegben kell megállapítani a keresetpótló juttatást annak, aki első szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben vesz részt, vagy a munkaerőpiacon keresett szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben vesz részt, valamint egy vagy több 18 éven aluli gyermeket egyedül tart el.

Nem folyósítják a keresetpótló juttatást azokra a napokra, amelyeken a képzésben részt vevő neki felróható okból nem vett részt.

Képzési támogatásként a következő költségek téríthetők meg:

- a képzéssel kapcsolatos költségek részben vagy teljes mértékben,
- a képzéshez kapcsolódó szállás, ételmezés, a helyi illetőleg a helyközi utazás költségei

Képzési támogatás a képzés befejezését követően, ismételten a képzés időtartama kétszeresének megfelelő időtartam lejártá után nyújtható.

A képzési programok hatékonyságára vonatkozóan Nádasné (2010) és munkatársai a következő megállapítást tette: „magas költségei ellenére a legelterjedtebb aktív munkaerő-piaci programoknak számítanak a fejlett világban. A hatástanulmányokból összességében az mondható el, hogy a képzések zéró vagy gyenge pozitív hatást mutatnak ki. Különösen sikertelennek tűnnek a fiatalok számára kiírt képzési programok. A fejlődépszichológia és a készségek formálódásának közgazdasági irodalma alapján meglepő lenne, ha súlyos gyermekkori és fiatalkori mulasztásokat pótolhatna néhány hónapos felnőttkori képzés. A munkahelyi képzések általában sikeresebbek az osztálytermi képzéseknél, a szakképzések pedig sikeresebbek az általános képzéseknél, legalábbis ha megfelelő alapokkal rendelkezők kapják.” (Nádasné és mtsai, 2010. 122.)

III.2 Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások

A foglalkoztatás bővítésére irányuló támogatások a munkaadót kívánják arra motiválni, hogy munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű személyeket munkaviszony keretében foglalkoztassanak.

A munkaadó a munkabér és járulékainak finanszírozásához *kaphat támogatást*, a munkaügyi központhoz benyújtott kérelmére. A bértámogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás megkezdése előtt kell a munkaadó székhelye vagy telephelye szerinti illetékes munkaügyi központhoz beadni. A támogatásról a munkaügyi központ dönt, pozitív döntés esetén hatósági szerződést köt a munkaadó és a munkaügyi központ képviselője. A támogatás mértéke a munkabér és járulékának legfeljebb 50 %-a, a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén legfeljebb 60 százaléka. A támogatás feltétele, hogy a munkaadó vállalja a foglalkoztatást legalább a támogatás folyósítása alatt, és a támogatási kérelem benyújtását megelőző 12 hónapban a munkavállaló munkaviszonyát a működési körében felmerülő okból rendes felmondással nem szüntette meg továbbá vállalja, azt is, hogy a munkaviszony megszüntetésére a támogatás folyósítása alatt sem kerül sor. A támogatás folyósításának időtartama legfeljebb egy év. A 24 hónapja álláskeresőként nyilvántartott személy foglalkoztatásához legfeljebb két évig nyújtható támogatás.

Ha a munkaadó szociális szövetkezet a támogatás mértéke a munkabér és járuléka legfeljebb 70 százalékaig terjedhet, amennyiben a munkaadó vállalja a hátrányos helyzetű személy továbbfoglalkoztatását legalább a támogatás időtartama 50 százalékaának megfelelő időtartamra.

III.3 A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása, a komplex rehabilitáció és intézményei

A munkáltató megváltozott munkaképességű személy munkaviszonyban történő foglalkoztatása esetén igényelhet bértámogatást. A támogatás akkor adható, ha a munkáltató a foglalkoztatást legalább 12 hónapi időtartamban olyan munkakörben vállalja, amelynek ellátására a munkavállaló az Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH), az ORSZI vagy az OOSZI szakvéleménye, szakhatósági állásfoglalása szerinti egészségi állapota, továbbá gyakorlata, képzettsége és megmaradt képességei alapján alkalmas, és képzettsége és megmaradt képességei alapján alkalmas, és

- vállalja azt is, hogy a munkaviszonyt a támogatás folyósításának időtartama alatt a munkáltató működésével összefüggő okból nem szünteti meg, és

- a megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazásával a munkavállalók létszámát a kérelem benyújtását közvetlenül megelőző 12 havi átlagos (statisztikai állományi) létszámhoz képest emeli, vagy
- a kérelem benyújtását közvetlenül megelőző 12 hónapban foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg.

A bértámogatás megállapítása során megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt, aki rehabilitációs járadékban részesül, továbbá azt az álláskeresőt, aki a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. (IX.2) Korm. rendelet 2. § e) pontjában meghatározott feltételeknek megfelel. E rendelet értelmében megváltozott munkaképességű az a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló, akinek munkaszerződés szerinti napi munkaideje a napi négy órát eléri, ha

1. ha a munkaképesség-csökkenés – 2011. január 1-jét megelőzően az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (a továbbiakban: ORSZI), 2007. augusztus 15-ét megelőzően az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézete (a továbbiakban: OOSZI) szakvéleménye, szakhatósági állásfoglalása vagy 2001. január 1-jét megelőzően, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint – 50–66 százalékos mértékű, illetve az egészségkárosodás – az ORSZI szakvéleménye, szakhatósági állásfoglalása, vagy a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (a továbbiakban: NRSZH) szakhatósági állásfoglalása szerint – 40–49 százalékos mértékű, vagy
2. a munkaképesség-csökkenés - az ORSZI vagy az OOSZI szakvéleménye, illetőleg 2001. január 1-jét megelőzően, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint – 67–100 százalékos mértékű, vagy
3. az egészségkárosodás - az ORSZI szakvéleménye szerint vagy az NRSZH szakhatósági állásfoglalása szerint – 79 százalékot meghaladó mértékű, vagy
4. az egészségkárosodás - az ORSZI szakvéleménye szerint, vagy az NRSZH szakhatósági állásfoglalása szerint – 50–79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, azonban az NRSZH vagy az ORSZI szakvéleménye alapján rehabilitációja nem javasolt, vagy
5. a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Ftv.) 23. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján látási fogyatékosnak minősül, vagy a vakok személyi járadékában részesül, vagy

6. az Ftv. 23. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a személyiség egészét érintő fejlődés átható zavara miatt fogyatékosági támogatásban részesül,
7. külön jogszabály szerint súlyos értelmi fogyatékosnak minősül és erre tekintettel a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló külön törvény szerint adóalapot csökkentő kedvezmény igénybevételére jogosult, vagy
8. siket vagy súlyosan nagyothalló, halláskárosodása audiológiai szakvélemény szerint a 60 decibel hallásküszöb értékét eléri vagy meghaladja, vagy
9. a súlyos mozgáskorlátozottak közlekedési kedvezményeiről szóló külön jogszabály szerint súlyos mozgáskorlátozottak minősül, vagy
10. az egészségkárosodás - az ORSZI szakvéleménye szakhatósági állásfoglalása, vagy az NRSZH szakhatósági állásfoglalása szerint - 50-79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas és rehabilitálható, vagy
11. az 1.-10. pontokban meghatározott mértékű munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás, illetőleg fogyatékoság nem állapítható meg, azonban az NRSZH, az ORSZI vagy az OOSZI szakvéleménye, szakhatósági állásfoglalása szerint jelenlegi munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetőleg más munkakörben vagy foglalkozás keretében személyre szóló rehabilitáció megvalósításával foglalkoztatható tovább;

A bértámogatás mértéke a munkabér és járulékai együttes összegének 40-60-75-100 %-a lehet a munkavállalóra vonatkozó szakvéleménytől függően. A bértámogatás legfeljebb 36 hónapra állapítható meg, több alkalommal is meghosszabbítható. A meghosszabbítás feltétele, hogy a munkaképesség-csökkenés, illetőleg az egészségkárosodás továbbra is fennáll.

A munkahelyi segítő személy foglalkoztatásának támogatása

Abban az esetben, ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségkárosodása vagy fogyatékosága miatt, a munkavégzéséhez segítő személy közreműködése szükséges, a munkáltató részére támogatás nyújtható, a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggésben felmerülő költségekhez. A segítő tevékenysége legalább 67, vagy legalább 50 százalékban megváltozott munkaképességű, egészségkárosodással rendelkező munkavállaló munkaköri feladatainak ellátásához, az egyes munkafázisokhoz, munkafolyamatokhoz közvetlenül kapcsolódik.

A támogatás összegét a segítő tevékenység időtartamára járó bér és járulékai alkotják. A támogatás havi összege nem haladhatja meg a kötelező legki-

sebb munkabér másfélszeresének és az ahhoz kapcsolódó járulékok együttes összegét.

A segítő tevékenységről kimutatást vezet, amelyben rögzíti a segített személy nevét, az elvégzett feladatokat, a segítő tevékenységre fordított időtartamot.

A rehabilitáció lehetőségei

A megváltozott munkaképességű személyek számára az orvosi rehabilitációt követően vagy azzal párhuzamosan a foglalkozási rehabilitációra is szükség van.

Rehabilitáción azt a szervezett tevékenységet értjük, amelyet a társadalom nyújt a huzamosan vagy véglegesen fogyatékos vagy rokkant embernek, hogy megmaradt képességeivel ismét elfoglalhassa helyét a közösségben. A rehabilitáció orvosi, nevelési, foglalkozási és szociális intézkedések tervszerű, együttes és összehangolt, egyénre szabott alkalmazása, amiben a rehabilitálandó személy tevételes részvétele nélkülözhetetlen. (Kullmann, 2006)

A rehabilitáció komplexitását mutatja az alábbi ábra. A rehabilitáció több szakember együttműködését igényli, akik kidolgozzák az egyén rehabilitációs tervét és vele együttműködve végrehajtják az abban foglaltakat.

8. Ábra A rehabilitációs folyamat komplexitása



**Közös rehabilitációs program:
párhuzamosság, kontinuitás, komplementaritás**

Forrás: Márkus Eszter (2006): A pedagógiai és szociális rehabilitáció In Huszár–Kullman–Tringer (szerk.): A rehabilitáció gyakorlata, 25

Témánk szempontjából különösen fontos a foglalkozási rehabilitáció és a hozzá kapcsolódó fogalmak tisztázása. „A rehabilitáció egyik részterülete a foglalkozási rehabilitáció, ami olyan munkahelyeket illetve munkakörülményeket és (munkaeszközöket) biztosít, ahol és amelyekkel a fogyatékos vagy rokkant ember állapotának romlása nélkül tud dolgozni, úgy hogy eközben a társadalomban betöltött szerepe és presztízse lehetőleg előnyösen, de semmiképpen ne hátrányosan változzon.” (Kullmann, 2006. 17.)

Az elmúlt években lényeges változások következtek be a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rehabilitációja kapcsán. Az egyik

ilyen lényeges változás, hogy 2008. január 1-től a munkaképesség csökkenés fogalma helyett az össz-szervezeti egészségkárosodás fogalmát vezették be. Az össz-szervezeti egészségkárosodást a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Szakértői Hivatal (NRSZH) korábban Országos Orvosi Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (ORSZI) véleményezi. Az egészségkárosodás mértékét százalékban fejezik ki, mint korábban a munkaképesség csökkenést, de a százalékos értékek megváltoztak az egyes rokkantsági ellátások igénybe vételéhez. Az össz-szervezeti egészségkárosodás mértékének meghatározásában a szakértők mérlegelési jogköre csökkent, mivel irányelveket (Irányelvek a funkcióképesség, a fogyatékos és a megváltozott munkaképesség véleményezéséhez) dolgoztak ki arra vonatkozóan, hogy az egyes fogyatékoságok valamint betegségek elszívódése esetén hány százalékos károsodás állapítható meg. A rokkantsági kategóriába való besorolás tehát függ a megállapított egészségkárosodás mértékétől, a rehabilitálhatóságtól és a szakmai munkaképességtől, valamint az önfenntartási képességtől. A harmadik (III.) rokkantsági csoportba tartozik az a rokkant személy, akinek az egészségkárosodását az NRSZH szakértői bizottsága 50-79 százalék közötti mértékűnek véleményezte, szakmai munkaképességét rehabilitációval sem lehet helyreállítani vagy a kliens életkora miatt már nem indokolt a foglalkozási rehabilitáció megkezdése. A második (II.) csoportba azok a rokkantak tartoznak, akiknek az egészségkárosodása 79 százalékot meghaladó mértékű, de mások ápolására, gondozására nem szorulnak. Az első (I.) csoportú rokkantnak számít, akinek egészségkárosodása 79 százalékot meghaladó mértékű és mások ápolására, gondozására szorul, mivel önmagát nem képes ellátni.

A megváltozott munkaképességűek különböző típusú ellátásokra szerezhetnek jogosultságot.

„A rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítására 1997–1998-ban történt az első kísérlet, amelynek célja elsősorban a tényleges egészségi állapotot és annak változását is tükröző elbírálási gyakorlat kialakítása volt. Az 1998. januárjában életbe lépő új törvény megszüntette a rokkantsági ellátásra való végleges jogosultságot, a korábban szerzett végleges jogosultságok egy részét is átmenetiv minősítette, és az átmeneti jogosultság megtartásához gyakoribb orvosi vizsgálatot írt elő – így a rokkantnyugdíj kevésbé biztos jövedelemforrássá vált. Több reform azonban egészen 2006-ig nem történt, így az öregségi nyugdíj korhatárának emelése és az előrehozott nyugdíjazás lehetőségének beszűkülése után megnőtt a rokkantnyugdíj szerepe a korhatár alatti nyugdíjazásban. A 2007. júliusban elfogadott új reform a foglalkoztatási esélyek növelésére összpontosít, de az igénylést meghatározó ösztönzőket lényegében nem módosítja. Az új szabályozás szerint az igénylő egészségi állapotát és *megmaradt* munkavégző képességét is részletesen felméri, és ennek alapján részesül egészségügyi, szociális és foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokban.” (Scharle, 2008. 10.)

2009. január 1-jén 422 695 fő volt a korhatár alatti rokkant nyugdíjasok száma, ami a 2006. év eleji állományhoz képest 6,3 százalékos csökkenést jelent.

A csökkenés teljes egészében a férfiak körében következett be. A nők esetében – elsősorban a női nyugdíjkorhatár megemelkedése következtében – a három év alatt 1,5 százalékkal nőtt a korhatár alatti rokkantnyugdíjasok létszáma. A létszám csökkenésében 2008-ban még csak kisebb szerepet játszott a rokkantsági nyugdíj alternatívájaként bevezetett rehabilitációs járadék, mivel 2008 végéig mindösszesen 2 075 fő részesült ebben az ellátásban.

A rokkantnyugdíjazás munkaerő-piaci szerepére vonatkozóan Pulay (2009) megállapítja, hogy a rokkantnyugdíjazás az elmúlt 15 évben bevezetett többszöri szigorítás következtében – a politikai és szakpolitikai célokkal összhangban – egyre kisebb szerepet játszik a munkaerő-piaci feszültségek oldásában. Az aktívkorú rokkantsági nyugdíjasok aránya azonban még mindig magas. Hatékonyabb rehabilitáció és javuló munkaerő-piaci helyzet esetén a mai rokkantnyugdíjasok közül sokan teljes értékű munkát tudnának végezni. Ugyanakkor a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása nem bővült számottevően. Következésképpen a munkahelyüket elveszítő megváltozott munkaképességű emberek jelentős része munkanélkülivé válik, majd a munkanélküli ellátások kimerítése után kiszorul a munkaerőpiacról. (Pulay, 2009)

2008. január 1-jével került sor a rehabilitációs járadék bevezetésére, ami új alapokra helyezte a megváltozott munkaképességűek ellátását. Az ellátás célja elsősorban a rehabilitációban való részvétel elősegítése, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának növelése.

Megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira jogosult az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű (a továbbiakban: megváltozott munkaképességű személy), és aki

- a. a kérelem benyújtását megelőző 5 éven belül legalább 1095 napon át biztosított volt,
- b. keresőtevékenységet nem végez és
- c. rendszeres pénzellátásban nem részesül.

A rehabilitációs járadék elnevezése és megszerzésének feltételei 2012. január 1-től változott meg, rehabilitációs ellátásnak nevezik.

Az ellátásra való jogosultság alapja a rehabilitációs hatóság által megfogalmazott rehabilitációs javaslat, ami egy komplex minősítés keretében valósul meg.

A javaslatról függően a megváltozott munkaképességű személyek

- a) rehabilitációs ellátásban vagy
- b) rokkantsági ellátásban részesülhetnek amennyiben az egyéb jogosultsági feltételek is fennállnak.

A rehabilitációs hatóság a komplex minősítés során megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személy rehabilitálható vagy rehabilitációja nem javasolt.

A minősítés a következő lehet a megváltozott munkaképességű személy

- a) rehabilitálható, ezen belül
 - aa) foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy
 - ab) tartós foglalkozási rehabilitációt igényel;
- b) rehabilitációja nem javasolt, ezen belül
 - ba) egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
 - bb) egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
 - bc) kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, vagy
 - bd) egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes.

A rehabilitálható megváltozott munkaképességű személy jogosult rehabilitációs ellátásra és rehabilitációs szolgáltatásra.

A rehabilitációs ellátás összege több tényezőtől függ a komplex minősítésben foglaltaktól, valamint a havi átlagjövedelem összegétől. A rehabilitációs ellátás havi összege annak a rehabilitációs ellátásban részesülő személynek, akinek foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, a havi átlagjövedelem 35 százaléka, de legalább a minimálbér 30 százaléka és legfeljebb a minimálbér 40 százaléka.

Annak, aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, a havi átlagjövedelem 45 százaléka, de legalább a minimálbér 40 százaléka és legfeljebb a minimálbér 50 százaléka. A rehabilitációs ellátás legkisebb havi összege 2012-ben 27.900 Forint.

A rehabilitációs ellátásban részesülő személy köteles együttműködni a rehabilitációs hatósággal az együttműködés keretében teljesíti a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségeket.

Az együttműködési kötelezettség azt jelenti, hogy a rehabilitációs ellátásban részesülő személy vállalja a következőket:

- a. megjelenik a rehabilitációs hatóságnál a rehabilitációs tervben meghatározott időpontban m b) értesítési kötelezettségét teljesíti,
- b. aktívan munkahelyet keres,
- c. a felajánlott rehabilitációs szolgáltatást, valamint a támogatott képzési lehetőséget elfogadja,
- d. a megfelelő munkahelyhez jutást elősegítő munkaerő-piaci programban részt vesz
- e. a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadja, ide értve a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatást is.

A rehabilitációs megállapodás tartalma:

- nyilatkozat arra vonatkozóan, hogy vállalja az együttműködési kötelezettség teljesítését, elfogadja a számára felajánlott megfelelő munkahelyet, valamint térítési kötelezettséggel nem járó képzési lehetőséget; továbbá
- a rehabilitációs ellátásban részesülő önálló munkahelykeresésének formáit;
- a rehabilitációs ellátásban részesülőnek nyújtandó, külön jogszabályban meghatározott rehabilitációs szolgáltatásokat; valamint
- a rehabilitációs ellátásban részesülőnek a rehabilitációs hatóságnál történő jelentkezései gyakoriságát, a kapcsolattartás módját.

A rehabilitációs terv tartalma

- a. a rehabilitáció – foglalkozást, munkakört (munkaköröket) megjelölő – irányát,
- b. a rehabilitációs szükségleteket,
- c. a rehabilitációs ellátásban részesülő személynek nyújtandó rehabilitációs szolgáltatásokat, ezek időtartamát, időbeli sorrendjét,
- d. a rehabilitációval összefüggésben a foglalkoztatáshoz nyújtott támogatást, ennek mértékét és időtartamát, a rehabilitációs szakigazgatási szerv foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások biztosításával összefüggő kötelezettségeit, ezek teljesítésének határidejét,
- e. az orvosi és a szociális rehabilitációs szolgáltatások igénybeviteléhez való segítségnyújtásnak és azok figyelemmel kísérésének a formáit,
- f. a sikeres rehabilitáció érdekében szükséges további intézkedéseket,
- g. a rehabilitációs ellátásban részesülő személynek a rehabilitációs szolgáltatások igénybevitelével összefüggő kötelezettségeit, ezek teljesítésének módját, határidejét és
- h. a rehabilitációs ellátásban részesülő személynek a rehabilitációs szakigazgatási szervnél történő jelentkezései gyakoriságát, a kapcsolattartás módját.

A rehabilitációs ellátásban részesülő személy a rehabilitációs tervet aláírja, egyben nyilatkozik arról, hogy a rehabilitációs tervben foglaltakat megismerte és vállalja az együttműködési kötelezettség teljesítését.

A rehabilitációs szakigazgatási szerv a rehabilitációs tervben azokat a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat tünteti fel, amelyek a rehabilitáció irányaként megjelölt foglalkozás, munkakör betöltéséhez szükségesek. A rehabilitációs szakigazgatási szerv a rehabilitációs tervben az orvosi és a szociális rehabilitációs szolgáltatásokat a rehabilitációs javaslat szerinti rehabilitációs szükségletek alapul vételével tünteti fel.

A rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulásáról a rehabilitációs szakigazgatási szerv és a rehabilitációs ellátásban részesülő személy a rehabilitációs tervben megjelölt időközönként értékelő megbeszélést folytat, szükség esetén a megbeszélés alapján előkészíti a rehabilitációs terv módosítását.

A rehabilitációs ellátás a rehabilitációhoz szükséges időtartamra, de legfeljebb három évre állapítható meg. A rehabilitációs ellátás időtartamát meghosszabbítani nem lehet.

A rehabilitációs ellátást szüneteltetni kell a következő esetekben:

- a) keresőtevékenységet végez
- b) közfoglalkoztatásban vesz részt
- c) keresőképtelen.

A rehabilitációs ellátást meg kell szüntetni, ha az ellátott:

- a. kérte,
- b. ellátásának időtartama eltelt,
- c. más rendszeres pénzellátásban részesül, ide nem értve a keresőképtelenségre tekintettel folyósított táppénzt, baleseti táppénzt,
- d. egészségi állapotában olyan tartós rosszabbodás következett be, amely a rehabilitációt lehetetlenné teszi,
- e. egészségi állapotában olyan tartós javulás következett be, amely alapján már nem minősül megváltozott munkaképességű személynek,
- f. az együttműködési, értesítési vagy a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségét neki felróható okból nem teljesíti,
- g. a felülvizsgálat során neki felróható okból nem működik együtt,
- h. foglalkoztatására a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat hiányában került sor.
- i. az ellátott halála esetén

A rehabilitációs járadékban részesülők száma az Országos Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság adatai szerint növekvő tendenciát mutat 2010-ben 19549 fő, 2011 márciusában pedig 24981 fő részesült ebben az ellátásban.

A megváltozott munkaképességű személy rokkantsági ellátásra jogosult, ha a rehabilitációja nem javasolt.

Rokkantsági ellátást kell megállapítani annak a megváltozott munkaképességű személynek is,

- a. akinek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy
- b. aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel és a kérelem benyújtásának, vagy a felülvizsgálat időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg.

A komplex rehabilitációban részt vevő intézmények

A megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációját segítő intézmények közé tartozik a **Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH)**

korábban Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (ORSZI) és a Rehabilitációs szakigazgatási szervek.

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal feladatai:

- a. a hivatásos gondnoki feladatot ellátó személyek nyilvántartása,
- b. a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények ágazati azonosítójával és országos nyilvántartása,
- c. a szociális szolgáltatások országos jelentési rendszerével kapcsolatos feladatok,
- d. a szociális szolgáltatások, a gyermekjóléti alapellátások és a gyermekvédelmi szakellátások finanszírozásának ellenőrzése céljából vezetett nyilvántartással kapcsolatos feladatok,
- e. az akkreditált munkáltatók nyilvántartásával kapcsolatos feladatok,
- f. a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokkal érintett munkáltatókra és munkavállalókra vonatkozó központi nyilvántartással,
- g. a védett műhelyek nyilvántartásával,
- h. az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzékkel,
- i. az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzékkel,
- j. a Jelnyelvi Tolmácsok Országos Névjegyzékével,
- k. a Foglalkozási Rehabilitációs Szakértői Névjegyzékkel kapcsolatos feladatokat.

Szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi feladatkörével kapcsolatosan ellátja:

- a. szociális szolgáltatók, intézmények esetén a működés engedélyezésével, a működés és a hatósági tevékenység ellenőrzésével,
- b. gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények esetén a működés engedélyezésével,
- c. a szociális intézményi foglalkoztatással, a szociális foglalkoztatási támogatás pályáztatásával és finanszírozásával,
- d. a támogató szolgáltatás, a közösségi ellátások, a jelzőrendszeres házi segítségnyújtás, az utcai szociális munka és a krízisközpontok finanszírozásával,
- e. a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények működését engedélyező szervek munkájának segítése céljából létrehozott iratmintáknak a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények országos nyilvántartási rendszerén keresztül történő elektronikus kiadásával,
- f. a központi szociális információs rendszerek fejlesztésével és működtetésével
- g. kapcsolatos feladatokat.

Szakértői feladatokat lát el, e feladatkörében szakvéleményt ad

- a. a súlyos fokozatú demens megbetegedésről,
- b. a fogyatékos személyek alapvizsgálatához, a rehabilitációs és szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálatához, továbbá a szociális intézményekben ellátott személyek állapotának felülvizsgálatához.

Foglalkozási rehabilitációs feladatkörével kapcsolatosan ellátja:

- a. a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjával és az akkreditált munkáltatók ellenőrzésével összefüggő hatósági ügyekkel,
- b. a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokkal,
- c. a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával, az azt elősegítő támogatásokra, szolgáltatásokra vonatkozó tájékoztatással, információnyújtással,
- d. a költségvetési forrásból, vagy az Európai Unió pénzügyi alapjaiból nyújtott támogatással megvalósuló pályázatokkal összefüggő, a pályázatok kiírásával, bonyolításával és ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat.

A Hivatal a foglalkozási rehabilitációval összefüggő oktatási, innovációs, tárolási, logisztikai, nyilvántartási és informatikai feladatokat lát el.

Módszertani feladatkörében – kidolgozza és rendszeresen felülvizsgálja

- a. a rehabilitációs, valamint a szociális ellátások és szolgáltatások iránti szükségletek felmérésének és értékelésének a szempontjait,
- b. a feladat- és hatáskörébe tartozó vizsgálatok szakmai szabályait.

A Hivatal a **fellebbezés elbírálására** jogosult hatóság és a felügyeleti szerv a rehabilitációs szakigazgatási szervek hatósági ügyeiben. Ha a rehabilitációs szakigazgatási szerv a jogszabályban meghatározott közigazgatási hatósági eljárásban szakhatóságként vagy szakértői szervként jár el, a másodfokú eljárásban a Hivatal jár el.

- fellebbezés elbírálására jogosult hatóság és a felügyeleti szerv a szociális és gyámhivatalok hatósági ügyeiben.

A Hivatal a hatáskörébe tartozó feladatokat Magyarország egész területére kiterjedő illetékességgel látja el.

- A Hivatal eljárásában a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályairól szóló törvény rendelkezésétől eltérően a központi államigazgatási szerv vezetőjének első fokú döntése ellen van helye fellebbezésnek. Ebben az esetben a fellebbezés elbírálására jogosult hatóság és a felügyeleti szerv a miniszter.

Rehabilitációs szakigazgatási szervek:

A rehabilitációs szakigazgatási szerv a fővárosi és megyei kormányhivatal szakigazgatási szerve. (2. számú melléklet szakigazgatási szervek)

A rehabilitációs szakigazgatási szerv végzi a rehabilitációs hatóság részére jogszabályban meghatározott közigazgatási hatósági feladatokat, ellátja a megválogatott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény, valamint végrehajtási rendeletei által a rehabilitációs hatóság részére meghatározott feladatokat.

A rehabilitációs szakigazgatási szerv a jogszabályban meghatározott közigazgatási hatósági eljárásokban szakhatóságként vesz részt, e feladatkörében szakhatósági állásfoglalást ad a következőkről:

- a hozzátartozói nyugellátás,
- a baleseti járadék,
- a rokkantsági járadék,
- a fogyatékosági támogatás,
- az aktív korúak ellátása,
- a magasabb összegű családi pótlék,
- a bányászok egészségkárosodási járadéka,
- a bányászati dolgozók kereset kiegészítése,
- a hadi rokkantsági ellátások megállapításához.

A rehabilitációs szakigazgatási szerv szakértői feladatokat lát el, e feladatkörében szakvéleményt ad:

- a. a keresőképesség vagy keresőképtelenség elbírálásához,
- b. a táppénzes időszak alatt megállapítható egészségkárosodásról,
- c. a baleseti táppénz idejének meghosszabbításához,
- d. a közúti járművezetők egészségi alkalmasságáról,
- e. a közlekedőképességről,
- f. a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses, valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai egészségi alkalmasságának felülvizsgálata során az egészségkárosodás, egészségi állapot mértékéről,
- g. a nemzeti helyállásért elnevezésű pótlék megállapításához szükséges egészségkárosodás mértékéről,
- h. a nemzeti gondozási díj megállapításához szükséges egészségkárosodás mértékéről,
- i. az 1945 és 1963 között törvénytörő módon elítéltek juttatásainak megállapításához szükséges egészségkárosodás mértékéről,
- j. a kárpótlási jegy ellenében járó életjáradék megállapításához szükséges egészségkárosodás mértékéről,
- k. a felsőoktatásban részt vevő hallgatók fogyatékoságáról.

A rehabilitációs szakigazgatási szerv és a Hivatal jogszabályban meghatározott esetben komplex minősítést végez. A rehabilitációs szakigazgatási szerv a komplex minősítést jogszabályban meghatározott esetben az érintett személy kérelmére végzi el, és hatósági bizonyítványt állít ki annak eredményéről.

A rehabilitációs szakigazgatási szerv és a Hivatal erre irányuló kérelem esetén a komplex minősítés keretében szakvéleményt ad a közlekedőképességről is.

A felsőoktatásban részt vevő hallgatók diszlexia, diszgráfia, diszkalkulia fogyatékoságának megállapítására irányuló eljárásban Budapest Főváros Kormányhivatala Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve jár el.

A vizsgálatokat végző bizottság komplex rehabilitációs minősítést végez. A bizottság tagjai: legalább 2 fő orvos, 1 fő foglalkoztatási szakértő, 1 fő szociális szakértő.

A rehabilitációs szakigazgatási szerv és a Hivatal eljárására irányadó ügyintézési határidő – ha jogszabály másként nem rendelkezik – 30 nap. Komplex minősítés esetén az eljárásra irányadó ügyintézési határidő 60 nap.

A rehabilitációs szakigazgatási szerv állapítja meg a rehabilitáció lehetséges irányait, a rehabilitációs szükségleteket, a rehabilitálhatóságot, valamint a rehabilitációhoz szükséges időtartamot. Ezek figyelembevételével a szakértői bizottság megállapíthatja a *rehabilitáció irányaként*:

- az érintett személy az egészségkárosodásától függően alkalmassá tehető a jelenlegi, az egészségkárosodását megelőző, vagy a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra, akkor a rehabilitáció lehetséges irányaként ezt a munkakört, illetve munkaköröket jelöli meg.
- a rehabilitáció lehetséges irányaként meghatározza továbbá azokat a foglalkozásokat, foglalkozási alcsoportokat, illetve foglalkozási csoportokat, amelyek ellátására az érintett személy alkalmas, vagy a rehabilitációs szolgáltatások igénybevételét követően alkalmas lehet.

A rehabilitáció lehetséges irányától függően a rehabilitációs szakigazgatási szerv megállapítja az érintett személy foglalkoztatási, orvosi, és szociális rehabilitációs szükségleteit, és nyilatkozik arra vonatkozóan, hogy melyek azok a szükségletek, amelyeket kielégítő szolgáltatások hiányában az érintett személy rehabilitációja várhatóan nem valósítható meg sikeresen.

Rehabilitáció időtartamának megállapítása: A rehabilitációs szakigazgatási szerv a rehabilitációhoz szükséges időtartamot a rehabilitációs szükségletek alapján állapítja meg.

Rehabilitálhatóság megállapíthatósága: az érintett személy egészségkárosodásának mértékének, szakmai munkaképességének, személyi adottságainak, képzettségének, szakmai gyakorlatának, a rehabilitációt is befolyásoló szociális körülményeinek, közvetlen és tágabb fizikai, társadalmi környezetének és munkaerő-piaci lehetőségeinek figyelembe véve állapítja meg.

Rehabilitációs szolgáltatások

A rehabilitációs szolgáltatások rehabilitációs célú foglalkozási, orvosi és szociális szolgáltatások.

A rehabilitációs szakigazgatási szerv a rehabilitációs tervben foglaltak végrehajtása érdekében a rehabilitációs ellátásban részesülő személynek rehabilitációs mentort (a továbbiakban: mentor) jelölhet ki.

Kötelező a mentor kijelölése abban az esetben, ha

- a. a rehabilitációs ellátásban részesülő személy azt kéri és a rehabilitációs terv orvosi, illetve szociális rehabilitációs szolgáltatások szükségességét is megjelöli, vagy
- b. a rehabilitációs terv előkészítése keretében történő konzultáció során ennek szükségessége megállapításra került.

A mentori szolgáltatás keretében biztosítani kell a következőket:

- a. a rehabilitációs ellátásban részesülő személynek a rehabilitációs szolgáltatások igénybevétele során történő információnyújtást, az önálló munkába álláshoz szükséges személyes tanácsadást, a beilleszkedéshez történő segítségnyújtást, személyes közreműködést és szükség esetén együttműködést a rehabilitációs szolgáltatást nyújtó szolgáltatókkal, szervezetekkel és személyekkel,
- b. a rehabilitációs tervben foglaltak szerint rendszeres kapcsolattartást a rehabilitációs ellátásban részesülő személlyel, amely során figyelemmel kell kísérni a mentális, fizikai és egészségi állapotát, a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását és közre kell működni az akadályok elhárításában,
- c. tájékoztatási kötelezettség teljesítését a rehabilitációs szakigazgatási szerv felé, ha a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását ellehetetlenítő körülmény merült fel, vagy a rehabilitációs terv módosítása vált szükségessé,
- d. közreműködést a rehabilitációs terv módosításában.
- e. A mentori szolgáltatást nyújtó a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulásáról rehabilitációs naplót vezet, és tevékenységéről havonta beszámol a rehabilitációs szakigazgatási szervnek.

(3. számú melléklet személyes rehabilitációs terv)

A rehabilitációs szakigazgatási szerv rehabilitációs szolgáltatást nyújthat annak a megváltozott munkaképességű személynek is, aki rehabilitációs ellátásban nem részesül.

A rehabilitációhoz szükséges foglalkoztatási és szociális rehabilitációs szolgáltatások a 2-3. táblázatban találhatóak.

A foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatások közé tartozik a munkatanácsadás, a pályamódosítási tanácsadás, az álláskeresési-, pszichológiai tanácsadás, az előzetes szakmai alkalmassági vizsgálat, a munkaközvetítés. Mindezeket a szolgáltatásokat a megállapított foglalkoztatási rehabilitációs szükségletekhez igazítva nyújtják.

A komplex rehabilitációval összefüggésben felmerülő foglalkoztatási és szociális rehabilitációs szükségletek és a hozzájuk kapcsolódó rehabilitációs szolgáltatások.

2. táblázat Foglalkoztatási rehabilitációs szükségletek és szolgáltatások

Foglalkozási rehabilitációs szükségletek	Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások				
	Előzetes szakmai alkalmassági vizsgálat	Munkavállalást és megtartást támogató szolgáltatások	Pályaterv kialakítását és megvalósítását támogató szolgáltatások	Életvezetést támogató szolgáltatások	Komplex támogató szolgáltatások
Eredeti munkakörben történő rehabilitáció elősegítése		+			
Korábban gyakorolt foglalkozásban történő rehabilitáció elősegítése		+			
Szakképzettségnek megfelelő nem gyakorolt foglalkozásban történő rehabilitáció elősegítése	+	+	+		
Új képzettséget, betanítást igénylő foglalkozásban történő rehabilitáció elősegítése	+	+	+		
A fentiekben nem felsorolt, egyéb munkakörben történő foglalkoztatás elősegítése				+	+

Forrás: 327/2011 (XII.29.) Kormányrendelet a komplex rehabilitációról (melléklet)

3. táblázat Szociális rehabilitációs szükségletek és szolgáltatások

Szociális rehabilitációs szükségletek	A szükséglet kielégítését segítő szociális szolgáltatás típusa					
	Házi segítségnyújtás	Családsegítés	Támogató szolgáltatás	Közösségi ellátások	Nappali ellátás	Átmeneti szállás
Fizikai biztonság (étel, ruházat, átmeneti szállás esetén ezen felül hajlék, egészség) biztosítása	+		+			+
Önellátási képesség (önálló életvitel és életvezetés) javítása		+	+	+	+	
Érzelmi kapcsolatok erősítése, konfliktusok kezelése		+	+	+		
Közlekedési nehézségek megoldása			+			
Közösségi kapcsolatok kialakítása, erősítése		+	+	+	+	

Forrás: 327/2011 (XII.29.) Kormányrendelet a komplex rehabilitációról (melléklet)

Rehabilitációs hozzájárulás, mint a foglalkozási rehabilitáció segítője

A rehabilitációs hozzájárulás célja a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése. Minden munkáltató rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (kötelező foglalkoztatási szint).

Amennyiben ennek a munkáltató nem tesz eleget rehabilitációs hozzájárulást köteles fizetni. Ennek mértéke 2010-ben jelentősen emelkedett a korábbi évekhez képest, 964 500 Ft/fő/év. A rehabilitációs hozzájárulás mértékét 2011. január 1-jétől kezdődően az adott naptári évre vonatkozó költségvetési törvény határozza meg, 2012-ben is 964.500 FT/fő/év.

A 2011. évi CXCI. számú törvény szerint megváltozott munkaképességű személy az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű (a továbbiakban: megváltozott munkaképességű személy)

aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt,

- a. akinek a munkaképesség-csökkenése 50–100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- b. aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.

A rehabilitációs hozzájárulást a fizetésére kötelezett munkaadó maga vállalja be, állapítja meg, és közvetlenül fizeti be az állami adóhatóságnál vezetett számla javára. A rehabilitációs hozzájárulásra év közben negyedévenként kell előleget fizetni. Az előleg mértéke a mindenkori tárgynegyedévre vonatkozó tényadatok alapján kiszámított éves rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség 25%-a.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának lehetőségei

Szociális intézményen belüli foglalkoztatás

A megváltozott munkaképességűek, fogyatékosággal élők foglalkoztatását biztosítják a **védett munkahelyek**: Ez speciális munkafeltételek, munkakörülmények biztosítása olyan emberek számára, akiknek túl nehéz lenne normál körülmények között dolgozni. A vállalaton belül a védett foglalkoztatásnak számos változata van:

- puffer foglalkoztatás, addig tart, amíg a vállaltnál például munkahelyi balesetben megsérült dolgozót átképzik, munkahelyet adaptálnak számára
- időleges foglalkoztatás, akár csökkentett munkaidőben
- enklávé foglalkoztatás köz vagy magánjellelű formában
- új szakmára átképzés
- hosszú távú foglalkoztatás azok számára, akikről bebizonyosodott, hogy nem képesek a nyílt foglalkoztatásnak megfelelni. (Kálmán-Könczei, 2002)

Foglalkoztató szervezetek támogatása

2006-tól azoknak a munkáltatóknak, akik megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnak akkreditáltatniuk kell magukat. Az akkreditáció célja annak igazolása, hogy a munkáltató rendelkezik azokkal a személyi, tárgyi és egyéb feltételekkel, amelyek a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásához szükségesek. Az akkreditációval kapcsolatos feladatokat 2011. január 1-től a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal végzi. Az akkreditációs tanúsítványnak többféle típusa van:

- alap tanúsítvány, amely igazolja, hogy a munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányadó alapvető akkreditációs követelményeknek megfelel (akkreditált foglalkoztató), érvényességi ideje: 5 év
- rehabilitációs tanúsítvány, amely a munkáltatót rehabilitációs foglalkoztatónak nyilvánítja, érvényességi ideje: 3 év
- kiemelt tanúsítvány, amely a munkáltatót védett foglalkoztatónak minősíti, érvényességi ideje: 2 év
- feltételes tanúsítvány a kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülést segíti elő, ennek érvényességi ideje 1 év.

Minden munkáltató akkreditáltathatja magát, kiemelt tanúsítványt azonban csak az kaphat, aki legalább 50 főt foglalkoztat és legalább 50%-uk megváltozott munkaképességű.

A rehabilitációs foglalkoztatáshoz nyújtható támogatások 3 eleme a bértámogatás, a költségkompenzációs támogatás és a rehabilitációs költségtámogatás. A bértámogatásról a korábbiakban szoltunk. A költségkompenzációs támogatás keretében lehetőség van a védett foglalkoztató részére megtéríteni a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos következő költségeket:

- a munkába járással közvetlenül összefüggő személyszállítás többletköltségeit,
- a foglalkoztatáshoz, illetőleg a munkavégzés feltételeinek biztosításához szükséges, az irányításhoz és adminisztrációhoz kapcsolódó, továbbá a logisztikai, munkaszervezési és szállítási költségeket.

(4. számú melléklet Az éves értékelő beszámoló elkészítésének szempontjai a foglalkoztatási rehabilitációs tevékenység bemutatására)

A rehabilitációs költségtámogatást olyan munkáltató kapja, aki pályázati eljárás alapján kötött hatósági szerződésben –védett szervezeti szerződésben olyan személyek foglalkoztatását vállalja, akiknek nyílt munkaerő piaci foglalkoztatására nincs lehetőség. Védett szervezeti szerződés olyan munkáltatóval köthető, akit

- közhasznú szervezetként nyilvántartásba vettek,
- alapító okirata tartalmazza a rehabilitációs foglalkoztatást,
- vállalja, hogy megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat és ez államháztartási törvényben előírt egyéb előírásoknak is megfelel.

Nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás

Az elmúlt években megjelent fogyatékosügyi dokumentumok, törvények az integrált munkahelyi foglalkoztatás preferálják. A Madridi Nyilatkozatban deklarálták, hogy a munkaképtelen minősítés helyett aktív támogató intézkedésekre, szegregáció helyett pedig integrációra van szükség a foglalkoztatásban. Az 1998. évi XXVI. fogyatékos személyek esélyegyenlőségéről szóló

törvény szintén az esélyegyenlősítés célterületeként tartja számon a foglalkoztatást, amit lehetőség szerint integrált keretek között kell megvalósítani.

A támogatott foglalkoztatás Botterbusch (1989) szerint fizetett munkát jelent, integrált munkaszervezetben, folyamatos, személyes segítségnyújtással a sérült emberek egyéni szükségleteinek megfelelően, rész- vagy teljes munkaidőben és az elvégzett munka értékének megfelelő fizetés nyújtásával.

A támogatott foglalkoztatás célcsoportjai lehetnek:

- fogyatékosok
- pszichiátriai kórképpel rendelkezők

A támogatott foglalkoztatás fő jellemzői:

Azonnali munkába helyezés: a munkába helyezés azonnal megtörténik, amint alkalmas munkahelyet találtak, és nem várják meg, amíg a fogyatékossgal élő személy megtanul bizonyos ismereteket.

Helyszíni oktatás: segítség hogy a természetes munkakörnyezetben tudjon megoldani feladatokat.

Versenyképes munka: teljes vagy részmunkaidőben dolgozik, ugyanazt a fizetést kapja, mint a nem sérült munkavállalók

Folyamatos segítség: addig kap segítséget, amíg szükséges, a szakmai rehabilitáció más módszereitől ebben eltér, folyamatosan segítik

Személyre szabott segítség: az egyéni szükségletek határozzák meg a segítség mértékét és természetét. Az egyén képességei határozzák meg, hogy mennyi segítséget kap.

Aktív résztvevője a folyamatnak a sérült ember, részt vesz a munkahely kiválasztásában, tervezésben.

A támogatott foglalkoztatás 5 fő lépése:

1. munkahelykeresés: a nyílt munkaerőpiac kutatása, megfelelő munkahelyek keresése a sérült emberek számára: lehetséges munkaadók elemzése, cégen belüli foglalkozási csoportok azonosítás, alkalmazottak funkciói. Meglátogatjuk a munkaadókat és tájékoztatjuk a módszerről a várható munkavállalóról. A munkahely alkalmasságának értékelése: a munkakör követelményei, körülményei, munkahelyi kapcsolatok, légkör, alkalmazás feltételei fizetés stb.
2. a munkahely elemzése: milyen készségek, képességek szükségesek a munkakör betöltéséhez. Elemezni kell, mit tudna a sérült elvégezni az adott helyen pl. virágöntözés, kávéfőzés stb. Sok esetben időt kell tölteni a munkahelyen és bekapcsolódni a munkába az elemzőnek.
3. értékelés: a sérült munkavállaló készségeinek képességeinek felmérése különböző módszerekkel
4. egyeztetés: a kliens összekapcsolása a neki megfelelő munkakörrel
5. munkahelyi segítségnyújtás: a segítő a sérült ember munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segíti, a munkafolyamat elsajátítását a kliens szükségleteinek megfelelően. A segítő szerepe folyamatosan csökken, végül a kliens önállóan tevékenykedik.
A segítő a munkaadót és a munkatársakat is felkészíti, folyamatosan kapcsolatot tart velük.

A támogatott foglalkoztatás főbb modelljei:

- egyedi elhelyezési modell: az egyén képességeinek megfelelő munkakört kap. A helyszínek kap segítséget, oktatást a munkavégzéshez. Termelékenység alapján fizetést kap. Ez a modell segíti leginkább a társadalmi integrálódást.
- „enkláve” modell: 5-8 fős csoportban dolgoznak, és helyszíni oktatást kapnak a munkavégzéshez. Csoportként dolgoznak közös munkaterületen. A segítséget képzett segítő nyújtja. Szétszórt enkláve: csoport, akik különböző munkakörökben dolgoznak a fogadó cégnél. Kevésbé segíti a társadalmi integrációt.
- mozgó munkacsoport: legfeljebb 6 főből álló csoport, akik együtt utaznak különböző munkahelyekre és együtt végeznek munkafeladatokat. Együtt dolgoznak nem sérültekkel, ugyanolyan fizetésért, de nem eredményez teljes integrálódást
- kisvállalkozási modell: kisvállalkozásokban dolgoznak legfeljebb 6 fő. Fizetett munka, de az integrálódás optimális szintje nem érhető el. (Botterbusch, 1989)

Támogatott foglalkoztatás előnyei:

Hatékony stratégia a nyílt munkaerőpiacba való integrálásra. Előny az alkalmazottaknak:

- fizetett alkalmazás szerzése megtartása
- fokozott gazdasági biztonság
- sikerélmény
- társadalmi kölcsönhatás
- függetlenség
- önbecsülés nagyobb
- meglévő képességek kibontakoztatása, fejlesztése

A támogatott foglalkoztatás hatékony segítséget nyújt a sérült emberek munkaerő-piaci integrációjához. A magyarországi szociális szolgáltató rendszer több típusú intézményében alkalmazható, többféle szakember összehangolt tevékenysége, és ami a legfontosabb, a sérült emberek aktív közreműködésével valósul meg.

III.4 Az álláskeresők vállalkozóvá válásának segítése

A Ft. Tv. szerint támogatás nyújtható annak az álláskeresőnek, valamint rehabilitációs ellátásban részesülő személynek, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, vállalkozást indít vagy vállalkozáshoz csatlakozik. A támogatást megkaphatja az a személy, akit a munkaügyi központ legalább három hónapja álláskeresőként nyilvántart, vagy aki rehabilitációs járadékban részesül, és aki önmaga foglalkoztatását egyéni vállalkozás keretében, gazdasági társaság - a társaság tevékenységében személyesen közreműködő - tagjaként, vagy mezőgazdasági őstermelőként oldja meg.

A támogatás 3 fő pillére:

- 3 millió Ft-ig terjedő tőkejuttatás visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában, a támogatás megállapításának további feltétele - a beruházás költségének legalább 20 százalékát elérő - saját forrás, továbbá a támogatás visszatérítése, illetőleg kötelezettségszegés miatt történő visszafizetése esetére anyagi biztosíték megléte és
- legfeljebb hat hónap időtartamra, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő támogatás,
- a vállalkozói tevékenység folytatásához és megkezdéséhez szükséges szaktanácsadás költségei.

A támogatás pályázati úton igényelhető.

III.5 Munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása

Támogatás nyújtható új munkahelyek teremtéséhez a meglévők megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakítás elősegítéséhez, valamint a munkaerő szakmastruktúrájának korszerűsítéshez fűződő foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében.

Munkahelyteremtés:

Vissza nem térítendő támogatást nyújtható annak a munkáltatónak, aki tartós foglalkoztatást biztosító, a munkavállalók létszámát növelő új munkahelyeket teremt. Támogatható a meglévő munkahelyeket bővítése, az ehhez szükséges új technológiák, építési költségek, tárgyi eszközök beszerzése valamint az új munkahelyhez szükséges személyi költségek.

A támogatás pályázati eljárás alapján vagy kérelem alapján - meghozott egyedi kormánydöntést követően vehető igénybe. A pályázati felhívást, illetőleg a pályázati úton nyújtott támogatás feltételeit a Nemzetgazdasági Minisztérium az internetes honlapján közzéteszi.

Munkahelymegőrzés

A munkahelymegőrzés támogatása annak a munkaadónak nyújtható, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással (a továbbiakban: felmondás) kívánja megszüntetni.

A támogatás abban az esetben állapítható meg, ha a munkaadó

- a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát - a támogatás iránti kérelem benyújtásával együtt - a felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappal korábban a munkaügyi központ kirendeltségéhez írásban bejelenti, és
- írásban nyilatkozik arról, hogy a foglalkoztatotti létszám megtartására irányuló intézkedései nem vezettek eredményre, és
- nem áll csőd-, felszámolási, végelszámolási eljárás alatt, és
- a felmondással érintett munkavállalót a kérelem benyújtását megelőzően legalább hat hónapja foglalkoztatja, továbbá
- vállalja a munkavállalónak a támogatás folyósítása alatti foglalkoztatását, valamint azt követően legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását,
- vállalja, hogy a támogatás folyósítása és a továbbfoglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt a telephelyén, a kérelem benyújtását megelőző hónapban meglévő átlagos statisztikai állományi létszámát nem csökkenti, és a munkaviszony megszüntetésére a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetőleg felmentéssel vagy közös megegyezéssel nem kerül sor.

A vissza nem térítendő támogatás mértéke a felmondással érintett munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének 25-75 százalékáig terjedhet. A támogatás a munkabér és járulékai 50-90 százalékáig terjedő mértékben állapítható meg, a következő esetekben a munkavállaló:

- a. személyi alapbére, illetve a teljesítménybérezés alapjául szolgáló bére azonos a kötelező legkisebb munkabér összegével,
- b. megváltozott munkaképességű személy,
- c. foglalkoztatása a munkaviszony megszüntetésének megelőzése érdekében a korábbinál rövidebb időtartamú munkaidőben történik, feltéve, ha a munkaidő mértéke a napi 4 órát eléri, de a 6 órát nem haladja meg.

A támogatás havi mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér 150 százalékát. A támogatás a felmondással érintett munkavállaló foglalkoztatásához legfeljebb egy évig, havonta utólag folyósítható.

A csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek megelőzésére irányuló támogatás

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap foglalkoztatási alaprészből támogatás nyújtható a munkavállalók, a közalkalmazottak, a köztisztviselők valamint a hivatásos és szerződéses katonákat érintő létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítéséhez.

A támogatás feltétele, hogy a munkaadó

- a) a törvényben előírt, a csoportos létszámleépítésre vonatkozó konzultáció megkezdése iránt intézkedett, és
- b) vállalja, hogy a létszámleépítéssel érintett telephelyen a munkaügyi központ által megállapított elvek szerint a létszámleépítéssel érintett munkavállalók munkába helyezését elősegítő bizottságot (bizottságokat) (a továbbiakban: MEB) hoz létre, és működtet, és
- c) nyilatkozik arról, hogy a MEB működéséhez milyen módon és mértékben járul hozzá, továbbá arról,
- d) hogy vállalja, a MEB működése alatt, valamint a tevékenységének befejezésekor - a munkaügyi központtal kötött hatósági szerződésben meghatározott időpontokban - a támogatás felhasználásról szóló elszámolás és értékelés elkészítését.

A támogatás formája, mértéke:

A munkába helyezést elősegítő bizottságok MEB (MEB-ek) működéséhez, legfeljebb tizenkét hónapra bizottságonként legfeljebb egymillió forint vissza nem térítendő támogatás adható. A munkaügyi központ a támogatás mértékét a térség munkaerő-piaci helyzetétől, a csoportos létszámleépítésében érintett munkavállalók számától és az e célra rendelkezésre álló pénzügyi keret nagyságától függően határozza meg.

A támogatás iránti kérelmet a munkaadó nyújthatja be a létszámcsökkenéssel érintett telephelye(i) szerint illetékes megyei munkaügyi központhoz.

III.6 Munkaerő-piaci programok támogatása

A Nemzeti Foglalkoztatási Alapból meghatározott célok elérésére, programokra biztosítanak pénzügyi fedezetet, aminek célja a térségi foglalkoztatási célok megvalósítása, a munkaerő-piaci folyamatok befolyásolása, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők foglalkoztatása. Munkaerő-piaci program keretében a munkaadó részére a munkaviszonyban foglalkoztatott személy munkabérének és járulékainak legfeljebb 100 százaléka támogatható.

A program támogatásai tekintetében az Ft.-ben és végrehajtási szabályában meghatározott feltételektől el lehet térni például a következőképpen:

- A program célcsoportjához tartozó személyek minden programelemében részt vehetnek, függetlenül egyéni jogosultságuktól.
- A program támogatásai a program teljes időtartama alatt nyújthatók.
- A közhasznú foglalkoztatás támogatása tekintetében is a program időtartama a mérvadó, azaz nem érvényes az időkorlát.

A programok lehetnek központi és regionális munkaerő-piaci programok. A munkaerő-piaci program kidolgozására és megvalósítására pályázatot írnak ki, amelynek nyertesével a munkaügyi központ megállapodást köt. Ennek tartalmaznia kell a program szervezésének, bonyolításának, monitorozásnak és végrehajtása ellenőrzésének részletes szabályait, valamint a program tartalmát alkotó támogatások folyósításának feltételeit. (Frey, 2010)

A munkaerő-piaci programokra vonatkozó kutatás a következő eredményeket hozta: A munkaügyi központok a 2004-2009 között elindított 92 munkaerő-piaci programot átlagosan 20 hónapos átfutási idővel, mintegy 9,4 milliárd Ft felhasználásával, kb. 8.800 személy programba vonásával, zömében saját „kivitelezésben” valósították meg. Összességében megállapítható, hogy a komplex jellegű és sok szempontból rugalmas munkaerő-piaci programok beillesztése a munkaügyi központok eszköztárába célszerű és jó intézkedés volt. (Frey, 2011)

III.7 Atipikus foglalkoztatási formák

Az atipikus foglalkoztatás az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) meghatározása szerint a megszokott, többségében munkaszerződéssel megkötött és szociális jogokkal erősen védett munkavállalástól eltérő munkavégzést jelent. Az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolható a részmunkaidős foglalkoztatás, a munkakör-megosztás (job-sharing), a rövidebb munkahét, a távmunka, az alkalmi vagy szezonális foglalkoztatás (alkalmi munkavállalói kiskönyvvel), az önfoglalkoztatás, az otthon végzett munka (távmunka), a határozott idejű szerződéssel történő foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, az állami támogatással létrejövő határozott idejű munkaviszonyok (pl. bértámogatás, közmunka), a bedolgozói munka (közvetlen vezetői irányítás nélkül), a tranzit foglalkozta-

tás, amelynek célja a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek felkészítése a későbbi munkavállalásuk elősegítése érdekében.

„Az atipikus munkavégzés lehetőséget jelenthet a munkaerőpiachoz lazábban kötődő álláskeresők foglalkoztatására, és végső soron a foglalkoztatás általános szintjének a növeléséhez is. Az atipikus foglalkoztatás terjedésének kívánatos ösztönzésével kapcsolatban ez szokásos érvként fogalmazódik meg. Az atipikus munka ugródeszka lehet az egyén számára a stabil, tartós foglalkoztatáshoz.” (Hárs, 2010. 31)

Az általánostól eltérő foglalkoztatási formák közé tartozik a *részmunkaidős foglalkoztatás* és az olyan foglalkoztatás, amely során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyétől távol, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik. „A részmunkaidős foglalkoztatás az országok egy részében magas, így Nyugat-Európában és az Európán kívüli fejlett országokban a foglalkoztatottak 15-25%-a dolgozik részmunkaidőben. Kiugróan magas az arány Hollandiában (35 % felett). A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya alacsonyabb Észak-Európában (10-20%) és még alacsonyabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Dél-Európában, 10 % körül az országok többségében kicsit magasabb, 15 % Olaszországban. A Kelet-európai országok mindegyikében alacsony a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya és a vizsgált országok egyike sem jelent kivételt a foglalkoztatottak alig 5-10 %-a dolgozik részmunkaidőben ez az arány Magyarországon, Csehországban és Szlovákiában még alacsonyabb a részmunkaidősök aránya az 5 %-ot sem éri el.” (Hárs, 2010.)

A részmunkaidős foglalkoztatás adott munkakörben a megállapított teljes munkaidőnél rövidebb időre, általában 4-6 órára szóló foglalkoztatást jelent. A munkáért járó bér a munkával töltött idővel arányosan kerül megállapításra. A *job sharing* (munkaidő megosztás, állásmegosztás), azt jelenti, hogy egy teljes munkaidős állást (munkakört) két munkavállaló tölt be részmunkaidőben. Magyarországon ezt a módszert ritkán alkalmazzák, és viszonylag kevesen ismerik. Ahhoz, hogy hatékonyan működjön a két munkavállalónak hasonló képességekkel kell rendelkeznie, kitűnő együttműködést, kommunikációt és információáramlást kíván.

A *táv munka* szabályait a Munka Törvénykönyve szabályozza, e szerint távmunkát végez az a munkavállaló, aki a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végzi és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítja.

A távmunka végzéshez a munkaszerződés általános feltételein kívül a feleknek meg kell állapodniuk a következőkről:

- a) a munkavállaló távmunkát végző munkavállalóként történő foglalkoztatásában,
- b) a munkáltató és a távmunkát végző munkavállaló közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesí-

téséhez szükséges kapcsolattartás (a továbbiakban: kapcsolattartás) feltételeiben,

- c) a távmunka végzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükségesen és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.

A távmunka előnye lehet többek között a munkáltató számára a költségek megtakarítása, a munkavállaló számára az a nagyobb mértékű szabadság, ami a munkaidő önálló beosztásában rejlik.

A *munkaerő kölcsönzés* keretében történő munkavégzés nemcsak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és a magánéletüket összeegyeztethessék. Az ilyen jellegű munkavégzés hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és az integrációhoz. (Csaposs, 2009)

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás a munkáltató számára hatékonyabb munkaerő-gazdálkodást tesz lehetővé, ugyanis az eseti jelleggel felmerült – esetleg különleges szakértelmet igénylő - munkafeladatok ellátására nem szükséges önálló státuszt létrehozni, új munkavállalót alkalmazni: elegendő, ha egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó társaságtól a speciális feladat ellátására, meghatározott időre, a számára megfelelő képzettséggel, gyakorlattal rendelkező munkavállalót kölcsönöz. Munkaerő-kölcsönzés esetén ráadásul a munkavállaló bérének számfejtése, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok kifizetése, a nyilvántartási és adatszolgáltatási feladatok teljesítése a kölcsönadó munkáltatóra hárul, így a kölcsönvevő munkáltató mentesül az ezzel kapcsolatos feladatok teljesítése alól. (Rab, 2010)

A *munkaerő kölcsönzés* olyan tevékenységet jelent, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.

A *kölcsönbeadó* az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja.

A *kölcsönvevő* az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja. A kölcsönvevőnél történő munkavégzés általában ideiglenes, így a kölcsönzés határozott idejű foglalkoztatást jelent.

Csaposs (2009) a munkaerő-kölcsönzés két csoportját különbözteti meg:

1. rövid távú megoldással kezdődött a munkaerő-kölcsönzés gyakorlata (helyettesítések, szabadságok idején, felgyülemlett munka esetén), amikor néhány naptól általában 3 hónapig terjedő időtartammal találkozunk
2. A hosszabb távú munkaerő-kölcsönzés később jelent meg, aminek okai komplexebbek lehetnek. Ennek időtartama 6 hónaptól a gyakor-

latban évekig is tarthat. A statisztikák szerint a többség nem lépi át a 6 hónapos határt egyrészt a munkavállalók fluktuációja, másrészt a szezonális okozta különböző igények miatt.

A kölcsönvevő cégeknél nem jellemző, hogy munkaügyi központon keresztül keressék az ideiglenes munkakörre foglalkoztatni kívánt munkavállalót, hanem inkább szolgáltató (munkaerő-kölcsönző) cégen keresztül valósítják azt meg.

2002. december 31-én 282 munkaerő-kölcsönző cég volt nyilvántartva az országban, 2010. december 31-én 802, ami nyolc év alatt, ami 2,7-szeres növekedést jelent. A munkaerő-kölcsönző cégek közül 125-en munkaerő közvetítést is végeztek az elmúlt évben. A munkaerő-kölcsönző cégek közül 768 jogi személy és 3 jogi személyiség nélküli gazdasági társaság volt. Az adatszolgáltató cégek közül 748 csak belföldre, 4 csak külföldre és 19 mindkét irányba folytatott kölcsönzési tevékenységet a 2010. évben. A munkaerő-kölcsönző cégek átlagosan 575 esetben kölcsönözték munkavállalóikat a foglalkoztatóknak 2010-ben. A kikölcsönzési esetek száma az országos átlagot jelentősen meghaladó mértékű Borsod-Abaúj-Zemplén (1 620), Csongrád (1 311) megyében és a fővárosban (1 048). Az egy kölcsönzésre jutó esetszám a legalacsonyabb Baranya (20) megyében volt. (Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2010. évi tevékenységéről)

A *bedolgozói jogviszony* olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható.

A bedolgozói jogviszony a foglalkoztató és a bedolgozó közötti megállapodás alapján jön létre, melyet írásba kell foglalni.

A megállapodásban meg kell határozni a bedolgozó által végezhető tevékenységet, a munkavégzés helyét, valamint a költségtérítés módját, illetve mértékét.

Eltérő megállapodás hiányában a bedolgozói jogviszony határozatlan időtartamra jön létre.

A határozott időtartamú bedolgozói jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni.

Alkalmi munka

Munkaviszony létesítésére egyszerűsített módon is van lehetőség az egyszerűsített foglalkoztatás keretében. Ez lehet:

- mezőgazdasági, turisztikai idenymunka vagy
- alkalmi munka

A *mezőgazdasági idenymunka elsősorban* a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati ágazatba tartozó olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. A határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot.

A *turisztikai idénymunka*, olyan kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, amely során a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot.

Az *alkalmi munka olyan határozott időre szóló munkaviszony*, amely a munkáltató és a munkavállaló között

- összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és
- egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és
- egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig tart.

III.8 Munkaerő-piaci szolgáltatások

Az aktív eszközök közé sorolhatók a különböző humán szolgáltatások, amelyeknek célja szintén a foglalkoztatási feszültségek megszüntetése, kezelése, feloldása, a munkanélküliség csökkentése. A munkaerő-piaci szolgáltatásokat a 30/2000 (IX.15) GM rendelet alapján foglaljuk össze.

1. Ide sorolható az *információnyújtás*, aminek keretében az álláskeresőt tájékoztatják az aktuális elhelyezkedési lehetőségekről, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, a munkanélküliek ellátásairól, a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályokról. Az információnyújtás több formában működhet önállóan, tanácsadás, állásbörze és munkaközvetítés keretében.
2. A *munkatanácsadás* célja az álláskereső személy elhelyezkedését akadályozó tényezők feltárása, ezek megszüntetése, valamint egy akcióterv kidolgozása a sikeres elhelyezkedés megvalósítása érdekében.
3. A *pályatanácsadás* során a pályaválasztást, a pályamódosítást segítik az igénylő érdeklődésének, képességeinek, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kidolgozásával.
A *pályaválasztási tanácsadás* segíti a pályaválasztási döntés meghozatalát, valamint a megfelelő képzési lehetőség kiválasztását.
A *pályamódosítási tanácsadás* új képzésekben való részvétel, vagy új foglalkozás megtalálásában nyújt segítséget.
4. Az *álláskereső tanácsadás* keretében azoknak nyújtanak segítséget, akik munkát akarnak vállalni, de ehhez nem rendelkeznek megfelelő ismeretekkel. Az álláskereső tanácsadás megvalósulhat egyéni tanácsadás, álláskereső technikák oktatása során, valamint álláskereső klub működtetésével. Az álláskereső klub rendszeres csoportos foglalkozást jelent, az álláskeresők részvételével.
5. A *rehabilitációs tanácsadás* célja a foglalkozási rehabilitáció megtervezése –a munkatanácsadás, pályatanácsadás, álláskereső tanácsadás, pszichológiai tanácsadási szolgáltatások nyújtásával- a megváltozott

munkaképességű személyek számára, akik képzettségi szintjüknek megfelelő munkakörbe nem közvetíthetők.

6. Valamennyi tanácsadási formához (munka, pálya, álláskeresési és rehabilitációs), valamint a munkaerő-piaci képzéshez kapcsolódóan *pszichológiai tanácsadás* is nyújtható.
7. A pszichológiai tanácsadás fő célja, hogy feltárja az álláskereső számára az életvezetési, személyiségproblémákból eredő körülményeket, amik az álláskeresést gátolják.
8. *Mentori szolgáltatást* nyújt a munkaügyi központ azon álláskeresők számára, akiknek az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez, az önálló munkába álláshoz a munkahelyre történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szüksége.

A tanácsadások megvalósulhatnak egyéni és csoportos formában, a következő módokon:

Egyéni tanácsadói beszélgetés, csoportos tanácsadás, strukturált csoportfoglalkozás, érdeklődés, érték, képesség, személyiségvizsgálat, pályaismeret bővítése.

Helyi (térsgéi) foglalkoztatási tanácsadás

Ez a tanácsadási forma szakmai, módszertani segítséget jelent az adott térségben a foglalkoztatási helyzet javításához, új munkahelyek teremtéséhez. Ennek megvalósításához a tanácsadás magában foglalja:

- a munkaadók foglalkoztatási helyzetének nyomon követését, a foglalkoztatási feszültségek kialakulásának megelőzése érdekében információ, tanácsadás nyújtását a munkaadók számára,
- programok kidolgozását, megvalósítását a térségi foglalkoztatási problémák megoldásához
- kapcsolattartást a munkaadókkal, helyi önkormányzatokkal, más szervezetekkel, ezek közreműködésének elősegítése a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban
- munkaerő-piaci információk nyújtásával közreműködést a területfejlesztési tanácsok döntéseinek előkészítésében.

Munkaközvetítés

A munkaügyi központok munkaközvetítő tevékenységet végeznek a munkát kereső, valamint állás kínálókkal együttműködve.

A munkaközvetítés tartalmi elemei a következők:

- személyes beszélgetés a munkát kereső személlyel, melynek során feltárják a foglalkoztatással kapcsolatos körülményeket, a foglalkoztatást akadályozó tényezőket. Így az iskolai végzettség, szakképzettség, korábbi munkakörök, szakmai gyakorlat, lakóhely, munkaképesség feltérképezésére kerül sor. A munkaügyi központ munkatársa tájékoztatást

nyújt az aktuális munkalehetőségekről, a foglalkoztatás helyéről, idejéről, munkarendről, valamint a kereseti lehetőségekről.

- tanácsadásra kerül sor, amennyiben a foglalkoztatásnak valamilyen akadálya van, megfelelő tájékoztatást kap a munkát kereső személy a számára megfelelő szolgáltatások igénybevételéről
- kapcsolattartás az álláskínálókkal, részükre a munkaerőigénynek megfelelő munkát kereső személyeket választ ki és közvetít
- segítségnyújtás a munkát kereső és az álláskínáló közötti kapcsolat megteremtése érdekében, valamint abban, hogy közöttük foglalkoztatásra irányuló jogviszony jöjjön létre.

A munkaközvetítés történhet egyéni vagy csoportos formában.

A munkaközvetítés feltétele, hogy a közvetítést kérő személy rendelkezik a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyhoz szükséges feltételekkel, valamint kapcsolatot tart a kirendeltséggel. A kapcsolattartás azt jelenti, hogy a kirendeltség által meghatározott időpontban, de legalább háromhavonta jelentkezik a munkaügyi központban. Továbbá a munkát kereső személy mérlegeli a foglalkoztatási lehetőség elfogadását, és erről tájékoztatja a kirendeltséget.

Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek

A munkaerő-piaci szolgáltatásokat maguk a kirendeltségek, illetve kirendeltségek és szolgáltató központok dolgozói, de külső szakember is nyújthatja. A kirendeltségek a szolgáltatásokat vásárolhatnak nonprofit szervezetektől támogatási szerződés keretében, amit a Munkaerő-piaci Alap decentralizált keretéből finanszíroznak.

Az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek célcsoportjai közé tartoznak mindazok, akik valamilyen sajátos ok miatt segítség vagy felkészítés nélkül egyáltalán nem vagy nehezen tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon Ide tartoznak a:

- Megváltozott munkaképességűek, fogyatékossgal élők
- Tartós munkanélküliek
- Roma származásúak
- Szenvedélybetegek
- Alacsony iskolai végzettségűek
- Büntetett előéletűek
- Gazdaságilag elmaradott térségekben élők
- 45 év feletti

A munkaerő-piaci segítő szolgálatok különböző szolgáltatásokat biztosítanak, valamint közvetítői szerepet töltenek be ügyfelek és a munkáltatók között. A 30/2000. (IX.15) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásoknak az azokhoz nyújtható támogatásoknak teremtett jogi keretet.

Az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek általában előre meghatározott célcsoporttal dolgoznak. Minden segítő szolgálat tevé-

kenysége más, az ügyfélkör miatt, de a 30/2000 (IX. 15) GM rendelet szabályozásával szolgáltatásaik hasonlóak.

Minél komplexebb munkaerő-piaci programot valósít meg egy segítő szervezet, annál jobb eredményeket érhet el. A szolgáltatásokba a civil szervezetek is bekapcsolódhatnak: nemcsak közvetítők, de fejlesztik a hátrányos helyzetűek az inaktív rétegek foglalkoztathatóságát, képzések, átképzések, tanfolyamok, egyéni tanácsadások által.

Az aktív munkaerő-piaci eszközök közé sorolható még a mobilitási támogatás valamint a közfoglalkoztatás.

A munkába járással kapcsolatos terhek csökkentését célzó mobilitási támogatások célja, hogy az utazási költségek átvállalásával mérsékelje a munkaerőpiac területi egyenlőtlenségeit, és a munkahelyekért folytatott versenyben esélyhez juttassa a kistelepüléseken élőket is. Helyközi utazáshoz támogatást igényelhet a munkaadó és a munkavállaló is. A munkaadónak ez akkor adható, ha olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki legalább hat hónapja nyilvántartott álláskereső. Pályakezdők, valamint megváltozott munkaképességű személyek esetében három hónap munka nélkül töltött idő a támogatás feltétele. (A kedvezményezett aránya az aktív eszközök által támogatottak összességéhez viszonyítva az érintett és átlaglétszám alapján egyaránt minimális (2-3%) volt, s mára 1%-ra csökkent.

Foglalkoztatáspolitikai megközelítésben a közhasznú foglalkoztatásnak az a funkciója, hogy:

- a munkaügyi központok által felkínált állások számát gyarapítsa,
- tegye lehetővé a munkavállalási hajlandóság tesztelését,
- jövedelemhez juttassa azokat, akik kimerítették jogosultságukat a munkanélküli ellátásra,
- más lehetőség hiányában biztosítsa a munkanélküli ellátáshoz, ill. a nyugdíjjogosultsághoz szükséges munkaviszony megszerzését,
- munkaalkalmat kínáljon azoknak, akiknek az elhelyezkedése normál (nem támogatott) állásokban kilátástalan,
- és lehetőséget adjon a munkahelyi tapasztalatszerzésre, s ezáltal az egyéni elhelyezkedési esélyek növelésére. (Frey, 2010)

III.9 Az aktív munkaerő-piaci eszközök hatékonysága

Felmerül a kérdés, hogy milyen hatékonyságú az aktív eszközök alkalmazása. A hatékonyságot több szempontból is lehet vizsgálni, de ez sokszor nehézségekbe ütközik.

Az aktív foglalkoztatási eszközök esetén a leggyakrabban vizsgált eredmény a foglalkoztatás, illetve az általa elérhető jövedelem. A vizsgálandó kérdés az, hogy milyen hatása van a résztvevők valamilyen módon definiált eredményeire (például foglalkoztatás, kereset, állásban maradás hossza, stb.) az adott program. A kérdés egészen pontosan az, hogy milyen eredményt értek el a résztvevők összehasonlítva azzal, amit akkor értek volna el, ha nem vesznek részt a programban. A megméréndő hatás tehát egy tényleges állapot és egy úgynevezett „tényellentétes” állapot összehasonlításából adódik. A legnagyobb probléma az, hogy pusztán a program résztvevőinek követésével nem azonosítható a program hatása: a tényellentétes eredmények így nem mérhetőek. (Rab és mtsai, 2010)

Az aktív eszközök értékelése kapcsán Krémer (2009) kiemeli, hogy az aktív támogatások is igen ritkán segítenek a tartós hosszú távon fenntartható munkahelyek megtalálásához. A legtöbb esetben a támogatási periódusok elteltével meg szoktak szűnni a támogatott álláslehetőségek. Ha a támogatott periódus alatt a munkavállaló bebizonyítja munkaadójának, hogy helyt tud állni, akkor a munkaadó nagyobb kockázatnak ítéli meg új ember beállítását, mint a támogatás ok nélküli teljes bérköltség kifizetését. Az aktív eszközök előnyeként említi a szerző, hogy a munkavállaló a támogatás révén olyan munkapasztalatra tesz szert, amely megkönnyíti későbbi munkába állását.

Az aktív eszközök sikeres működésének egyik feltételének Scharle (2008) a jó célzást tartja. Az, hogy a célzás megfelelő-e elsőként azon múlik, hogy a támogatott programok a rászorulóknak igényeihez igazodnak-e, és ezt megfelelően tükrözi-e a szabályozás, például a hozzáférési szabályok kialakításában. A kirendeltségi gyakorlat is nagyban befolyásolja a célzást: sok múlik azon, hogy az egyes programokat kiknek ajánlják, kik számára teszik hozzáférhetővé. (Scharle, 2008)

Galasi-Nagy (2008) kutatásában azt találta, hogy az aktív eszközök célzása gyenge és jelentősek a holtteher-veszteségek, ami azt jelenti, hogy a programok nagy része nem a rászorultakat segíti, illetve olyan tevékenységeket finanszíroz, ami támogatás nélkül is megvalósulna. A szerzők szerint különösen igaz ez a képzési támogatás vonatkozásában.

Csoba és munkatársai (2010) kérdőíves módszerrel 1068 főt kérdezett meg három aktív eszköz, a munkaerő-piaci képzés, a bértámogatás és a közfoglalkoztatás hatékonyságát vizsgálta. A kutatás egyik következtetése szerint a képzés nem a legmegfelelőbbben célzott aktív munkaerő-piaci eszköz: nem a szakma nélküliek szakmához jutását segíti, hanem a már szakmával rendelkezők

pályamódosításához járul hozzá. A képzésben résztvevők -394 fő, a minta 37,8%- körében az elhelyezkedettek aránya 38,4 % volt, s az elhelyezkedés átlagos ideje a képzést követően 2,3 hónap. A képzés elhelyezkedést elősegítő hatása legerősebben az első három hónapban érvényesül, a további 3 hónapban még érezhető, s a képzés zárását követő fél év után elenyészővé válik. Az elhelyezkedés sikeressége nem különbözik érdemben a különböző képzéstípusok esetében.

A bértámogatási program -100 fő, a minta 9,6%- foglalkoztatási hatása a többi aktív munkaerő-piaci eszközzel szemben igen jónak mondható, az eredményeket alapvetően módosítja a program erős „helyettesítő”, illetve „holtsúlyhatása”. Ha az eredményeket módosítjuk a helyettesítő és a holtsúly hatással, a bértámogatási program alig valamivel kedvezőbb képet mutat, mint a képzés kimenete, de a közfoglalkoztatáshoz képest még így is kedvezőbbek az eredmények.

A legmagasabb arányú visszafoglalkoztatást a közfoglalkoztatási programokban – 547 fő, a minta 52,5 %-a – tapasztaljuk. Itt a munkanélkülieknek csaknem fele több alkalommal is dolgozik ugyanazon a munkahelyen. A ciklikus foglalkoztatás eredménye, hogy a munkavállaló munkahelyként kezeli a támogatott foglalkoztatásban visszafoglalkoztató munkaadót, s ez korlátozza a kezdeményezéseit más irányba való kilépésre. A harmadik és azt követő foglalkoztatási alkalmak során kialakul a „beragadási hatás” vagy „locking-in effect”, amely a közfoglalkoztatás csapdahelyzete. (Csoba, Nagy, Szabó 2010)

Scharle és munkatársai (2011) Az önkormányzatok által szervezett hazai közfoglalkoztatási programokat érintő kutatásukban azt találták, hogy ezek nem csökkentik a tartós munkanélküliséget. A nemzetközi tapasztalatok és a hazai kontextus miatt is valószínű, hogy ennek oka nem a program megvalósításában, hanem magában a típusban rejlik. A képzetlen népesség tartósan alacsony foglalkoztatottságához több tényező is hozzájárul: az alacsony termelékenységük, az ehhez képest magas minimálbér, a hazai gazdaság szerkezete, ami a korábbiánál jóval kevesebb egyszerű, betanított munkát igényel, és a segélyek és más jóléti ellátások demotiváló hatása is. Az önkormányzatok által szervezett munka tartósan és tömegesen egyik tényezőt sem tudja befolyásolni és rövid távon is legfeljebb a munkakereslet időleges növelésére és a motiváció javítására alkalmas. (Scharle és munkatársai, 2011)

Frey (2011) az aktív eszközök munkaerőpiacra gyakorolt hatását elemezve a következő megállapítást teszi: 2004-ben még évente átlagosan a gazdaságilag aktív népesség 1,8%-át vonták be aktív munkaerő-piaci programokba, 2008-ban már csak 1,4%-ukat. Ebből két következtetés adódik. Egyfelől, a munkanélküliségi ráta ennyivel magasabb lett volna, ha az állástalan, vagy elbocsátással fenyegetett embereket nem részesítik preventív, vagy a munkaerőpiacra való visszatérésüket segítő támogatásokban. Másfelől, *az aktív eszközök munkaerőpiacot tehermentesítő szerepe folyamatosan csökkent, amióta a munkanélküliség újból növekedésnek indult.* Ezzel maga is hozzájárult a munkaerő-piaci feszült-

ségek éleződéséhez, ahelyett, hogy – funkciója szerint – anticiklikus hatást gyakorolt volna a munkaerő-piaci folyamatokra. (Frey, 2011)

Kérdések, feladatok:

1. Foglalja össze milyen előnyei/hátrányai lehetnek az aktív munkaerő-piaci eszközök alkalmazásának!
2. Mit gondol arról, hogyan lehetne hatékonyabbá tenni az aktív munkaerő-piaci eszközöket? (Milyen formában, milyen feltételekkel, milyen célzással stb. lehetne hatékonyabb?)
3. Mutassa be a rehabilitációs ellátás lényegét!
4. Mutassa be a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának lehetőségét! Milyen aktív eszközöket ismer e célcsoport támogatására?
5. Foglalja össze munkaerő-piaci szolgáltatások típusait, a szolgáltatások lényegét! Milyen feladatai lehetnek a szociális szakembernek a munkaerő-piaci szolgáltatások területén?

Felhasznált irodalom:

BOTTERBUSCH K.F. (1989): Supported employment models: A review of the literature *Vocational Evaluation and Work Adjustment*. Bulletin 22. (3) 95-104.

CSAPOSS NOÉMI (2009): A munkaerő kölcsönzés gyakorlati tapasztalatai. In Bóday Pál (szerk.): *A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok csökkentése válság helyzetben*. www.stratosz.hu/fszh/2009-munkaerő-kölcsönzes.pdf. 2011. 05 20.

CSOBA JUDIT - NAGY ZITA ÉVA - SZABÓ FANNI (2010): *Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok kontrollcsoportos, többváltozós értékelése*. http://mukutir.telco-system.hu/kutat_dir/499/aktiv_eszkozok_tobbvaltozos_ertekelese.doc 2011. 06.30.

DÁVID A - MÓRICZ RITA (szerk.) (2000): Támogatott foglalkoztatás. Értelmi sérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon. Salva Vita Alapítvány, Budapest.

FREY MÁRIA (2010): A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. In Fazekas Károly, Molnár György (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2010* MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2010.

FREY MÁRIA (2011): *Aktív munkaerő-piaci politikák komplex értékelése a 2004-2009. közötti időszakban*. http://mukutir.telco-system.hu/kutat_dir/500/m_d_Frey_akteszk_szint_zis.doc 2011. 07. 10.

- FREY MÁRIA (2010): *A foglalkoztatási törvényben rögzített és az AFSZ által működtetett továbbá az ezeken kívül szabályozott és bonyolított aktív munkaerő-piaci eszközök értékelése a 2004-2009 közötti időszakban.* Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat Budapest.
- GYULAVÁRI TAMÁS (1998): A fogyatékos személyek jogai az Európai Unióban. In Esély 1998/5. sz. Gyulavári Tamás - Könczei György (2000) *Európai szociális jog.* Osiris Kiadó, Budapest.
- HÁRS ÁGNES (2010): *Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján.*
www.elorejelzes.mtakti.hu/_downloaddoc.php?docid=21&mode=articles
 2011.06.23.
- KÁLMÁN ZSÓFIA - KÖNCZEI GYÖRGY (2002): *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig.* Osiris Kiadó, Budapest.
- KRÉMER BALÁZS (2009): *Bevezetés a szociálpolitikába.* Napvilág Kiadó. Budapest.
- MÁRKUS ESZTER (2006): A pedagógiai és szociális rehabilitáció. In Huszár Ilona – Kullman Lajos - Tringer László (szerk.): *A rehabilitáció gyakorlat.* Medicina, Budapest
- NÁDASNÉ RAB HENRIETT és mtsai (2010): *Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alakulása, hatásuk a munkaerő - piaci mutatókra*
http://mukutir.telco-system.hu/kutatas.plt?ks_no=446 2011.08.10.
- PÉNZNÉ SOMOGYVÁRI ZSUZSANNA (2011): *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2010. évi tevékenységéről.* A Foglalkoztatási Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály, Budapest
- PULAY GYULA (2009): *A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere, társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata.* Állami Számvevőszék Kutató Intézete Budapest
- RAB HENRIETT: *A foglalkoztatáspolitikai eszközök szabályozásának változása napjainkban.*
[http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/2_2006/a_foglalkoztatapolitikai_eszkozok_szabalyozasanak_valtozasa_napjainkban/2011.08.15.](http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/2_2006/a_foglalkoztatapolitikai_eszkozok_szabalyozasanak_valtozasa_napjainkban/2011.08.15)
- SCHARLE ÁGOTA (2008) Foglalkoztatás, intézményrendszer és foglalkoztatáspolitikai. In Kolosi Tamás-Tóth István György (szerk.): *Társadalmi riport 2008.* Budapest
- SCHARLE ÁGOTA (2008): *A rokkantnyugdíjazás csökkenésének okairól adminisztratív adatok alapján.* Résztanulmány a Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv foglalkoztatási intézkedéseinek vizsgálatához, az MTA-KTI kuta-

tása, 2008. június

www.budapestinstitute.eu/uploads/Scharle_rokkantnydij_080628.pdf
2011. 06.23.

SCHARLE ÉS MTSAI (2011): *A közcélú foglalkoztatás kibővülésének célzottsága, igénybevétele és hatása a tartós munkanélküliségre*. Budapest Intézet, Hétfá Elemző Központ, Budapest.

TAJTI JÓZSEF (2010): *A 2010. I. félévben befejezett főbb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékonyságának vizsgálata*. Foglalkoztatási Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály. Budapest

Felhasznált jogszabályok:

2011. évi CXCI törvény A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

95/2012. (V. 15.) Korm. Rendelet a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról valamint a szakmai irányítása alá tartozó rehabilitációs szakigazgatási szervek feladat- és hatásköréről

327/2011. (XII. 29.) Korm. Rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról

6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról

1991. évi IV. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény

30/2000 (IX.15) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

1993. évi LXXVI. Törvény a szakképzésről

24/1994. (II. 25.) Korm. Rendelet a bedolgozók foglalkoztatásáról

2010. évi LXXV. Törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról¹

6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról

176/2005. (IX. 2.) Korm. Rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól

177/2005. (IX. 2.) Korm. Rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról

14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól

1998. évi XXVI. Törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

IV. Passzív munkaerő-piaci eszközök – Álláskeresők támogatása

A passzív eszközök közé sorolják azokat az ellátásokat, amelyek az állásvesztésből következő jövedelemcsökkenést kompenzálják, vagyis nem növelik a foglalkoztatást, csak enyhíti a munkanélküliség negatív következményeit. A passzív eszközök, mint minden nem munkából származó pénzbeli juttatás, csökkentik a munkavállalási hajlandóságot. Ezt az ellenősztrönző hatást már számos empirikus tanulmány megerősítette, a magyar számítások jellemzően hasonló eredményeket mutatnak, mint a más országokban készített vizsgálatok. (Scharle, 2008)

A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközökre vonatkozóan Krémer megállapítja, hogy az elnevezés némi félreértésre adhat okot. „A pénzbéli segélyek a „passzív” eszközök nem igazán passzívok, hiszen szinte mindig és mindenhol a támogatás feltétele az, hogy csak az kaphatja meg, aki regisztrált munkanélküli, aki tehát aktívan munkát keres, azaz igénybe veszi a közvetítő, tanácsadói aktív támogatásokat is. Maga a segélyezés logikája is aktív, azért kapja meg a munkanélküli, hogy ne kényszerüljön a munkája elvesztése utáni első pénzkereső munkaalkalmat elfogadni, hanem legyen esélye ambícióinak, képzettségének, lehetőségeinek legmegfelelőbb munkaalkalmat megtalálni.” (Krémer, 2009, 269.)

Az álláskeresők részére különböző álláskeresői támogatásokat biztosít a Ft. Ezek közé tartozik az álláskeresői járadék, az álláskeresői segély, valamint a költségtérítés. A következőkben ezeket a támogatásokat tekintjük át.

IV.1 Álláskeresői járadék

Álláskeresői járadék illeti meg azt, aki¹³⁵ álláskereső,

- az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább háromszázhatvan nap jogosultsági idővel rendelkezik
- megváltozott munkaképességű személyek ellátására nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül,
- munkát akar vállalni, de önálló álláskeresőse nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

A jogosultsági idő azt jelenti, amely alatt az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző három év alatt munkaviszonyban, közfoglalkoztatási jogviszonyban töltött, vagy egyéni illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott, feltéve ez utóbbi esetben, hogy vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett.

A munkahely akkor tekinthető megfelelőnek, ha

- egészségi állapota szerint az álláskereső a munka elvégzésére alkalmas,
- a várható kereset az álláskereső járadék összegét, illetőleg – amennyiben az álláskereső járadék összege a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb – a kötelező legkisebb munkabér összegét eléri,
- a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi álláskereső esetében a két órát nem haladja meg, megváltozott munkaképességű személy esetén a két órát nem haladja meg
- az álláskereső foglalkoztatása munkaviszonyban történik.

Az álláskereső járadék összege

Az álláskereső járadékot az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben az ezen időszakkal érintett jogviszonyokban elért, a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló törvényben meghatározott munkaerő-piaci járulék alap havi átlagos összegének alapulvételével kell kiszámítani. Több munkaadó vagy több vállalkozói tevékenység folytatása esetén, valamennyi munkaadónál, illetőleg vállalkozói tevékenysége során elért járulékalap alapulvételével kell kiszámítani.

Az álláskereső járadék napi összege a folyósítás teljes időtartama alatt a járadékalap 60%-a, amely azonban nem lehet magasabb, mint a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napi összegénél.

Folyósítás időtartama

2011. szeptember 1-től benyújtott kérelmek esetén minden 10 nap jogosultsági idő egy nap járadékfolyósítási időnek felel meg. Az álláskereső járadék folyósításának időtartama minimum 36, de legfeljebb 90 nap.

A folyósítás kezdő napja az álláskeresőnek a munkaügyi központnál történő jelentkezésének napja. Abban az esetben, ha a munkaviszonyt a munkavállaló rendes felmondással, továbbá a munkaadó rendkívüli felmondással szüntette meg, az álláskereső járadék a munkaviszony megszűnését követő 90 nap elteltével folyósítható. Ez akkor is így történik, ha egyébként az álláskereső az álláskereső járadék folyósításához szükséges feltételekkel rendelkezik.

Az álláskereső járadék megszüntetése, szüneteltetése

Az álláskereső járadékot **szüneteltetni** kell, ha az álláskereső

- terhességi gyermekágyi segélyre, gyermekgondozási díjra, illetőleg gyermekgondozási segélyre való jogosultságának megállapítását jelenti be,

- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti kivéve, ha a szabadságvesztés-büntetést pénzbüntetés átváltoztatása miatt állapították meg,
- rövid időtartamú közfoglalkoztatás alatt,
- rövid időtartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet folytat – az egyszerűsített foglalkoztatás kivételével, – feltéve, hogy ezt a munkavégzés megkezdése előtt bejelentette a munkaügyi kirendeltségen,
- keresetpótló juttatásban részesül
- az önkéntes tartalékos katonai szolgálat keretében történő tényleges szolgálatteljesítés teljes időtartamára.

Az álláskereső járadék megszűnik, a következő esetekben:

- ha az álláskereső kéri, álláskeresési járadékban részesül és törlik a nyilvántartásból,
- megváltozott munkaképességű személyek ellátására válik jogosulttá
- keresőtevékenységet folytat, kivéve, ha az 90 napnál rövidebb időtartamú, ideértve az egyszerűsített foglalkoztatást is,
- olyan képzési lehetőséget fogad el, amelynek során a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét elérő rendszeres támogatásban részesül,
- oktatási intézmény nappali tagozatán folytat tanulmányokat,
- meghalt,
- az álláskeresési járadék folyósítási idejét kimerítette.

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében végzett munkát nem kell bejelenteni az álláskeresési járadékot tovább kell folyósítani.

Az álláskeresési járadék feltételeinek megalkotásakor törekedtek olyan feltételek biztosítására, amelyek ösztönzik a munkavállalót a minél hamarabb történő elhelyezkedésre. Ennek keretében, ha az álláskeresési járadékban részesülő személy határozatlan időtartamú, legalább napi négy óra munkaidejű munkaviszonyt létesít mielőtt a járadék folyósítási idejét kimerítené, kérelmére a folyósítási időből még hátra lévő időtartamra járó járadék meghatározott összegét egy összegben ki kell fizetni, feltéve ha a kifizetés előzőekben meghatározott napjáig folyamatosan munkaviszonyban áll és a munkaviszony fennállását a munkaadó igazolja. A kérelmet az álláskeresőnek az álláskeresési járadék folyósítási idejének lejártát követő 30 napon belül kell benyújtani.

A kifizethető összeg a hátralevő időtartamra járó juttatás összegének 80 %-a. Nem fizethető ki a fennmaradó összeg abban az esetben, ha ugyan azzal a munkaadóval létesít munkaviszonyt, amelynél a járadék megállapítását megelőzően munkaviszonyban állt.

A segélyek hátrányaként gyakran említik a különböző szerzők, hogy ellenőrző hatása van a munkavállalás tekintetében. „Az egyén aktív munkakeresése a támogatás folyósításának alapvető feltétele. Ennek lépéseit az álláskereső

és a munkaügyi kirendeltség megállapodása rögzíti. Ebben a dokumentumban a két fél meghatározza azoknak az egymásra épülő tevékenységeknek a sorozatát, amelyek elősegítik a munkapiacra történő visszakerülést, és amelynek lényeges tartalmi eleme az egyén intenzív közreműködése az önálló álláskeresésben. Olyannyira, hogy amennyiben az álláskereső az álláskereső megállapodásban foglaltakat neki felróható okból nem teljesíti, a járadékfolyósítást meg kell szüntetni.” (Frey, 2010.222)

IV.2 Nyugdíj előtti álláskeresői segély

2011. szeptember 1-től van lehetőség nyugdíj előtti álláskeresői segély igénybevételeire.

Nyugdíj előtti álláskeresői segélyben az részesülhet, aki

- megváltozott munkaképességű személyek ellátására nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül
- munkát akar vállalni, de önálló álláskereső nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani,
- 90 napon át álláskeresői járadékban részesült, és az álláskeresői járadék folyósítási időtartamát kimerítette,
- a kérelem benyújtásának időpontjában a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik,
- 45 napon át álláskeresői járadékban részesült, és az álláskeresői járadék folyósításának időtartamát kimerítette
- az álláskeresői járadék folyósításának kimerítését követően három éven belül betölti a megállapításhoz szükséges életkort, és
- rendelkezik az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel.
- Korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban, átmeneti bányászjáradékban nem részesül.

A nyugdíj előtti álláskeresői segély **időtartama** a segély folyósításának kezdő napja a kérelem benyújtását követő nap.

A nyugdíj előtti álláskeresői segély addig folyósítható, amíg a jogosult öregségi nyugdíjra, megváltozott munkaképességű személyek ellátására jogosultságot szerez.

A nyugdíj előtti álláskeresői segélyt **szüneteltetni kell** abban az esetben, ha az álláskereső

- terhességi gyermekágyi segélyre, gyermekgondozási díjra, illetőleg gyermekgondozási segélyre való jogosultságának megállapítását jelenti be,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti, kivéve, ha a szabadságvesztés-büntetést pénzbüntetés átváltoztatása miatt állapították meg,

- keresetpótló juttatásban részesül
- a keresőtevékenység teljes időtartamára, függetlenül az időtartam hosszától,
- az álláskeresési járadék folyósításának időtartamára, amennyiben a szünetelés alatt folytatott, illetve alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony eredményeként álláskeresési járadékra szerzett jogosultságot,
- 90 napra, ha az álláskereső az általa folytatott kereső tevékenységhez kapcsolódó bejelentési kötelezettségét elmulasztja.

A nyugdíj előtti álláskeresési segély **megszüntetése**

- Ha az álláskereső kéri, törlik a nyilvántartásból
- Megváltozott munkaképességű személyek ellátására válik jogosulttá
- olyan képzési lehetőséget fogad el, amelynek során a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét elérő rendszeres támogatásban részesül, meghalt.

Költségtérítés

Az álláskereső számára meg kell téríteni azokat a költségeket, ami a járadék vagy segély megállapításával, munkahelykereséssel kapcsolatos. Ide pl. tartozik a tömegközlekedési eszközökkel történő utazási költségek megtérítése, foglalkozási egészségügyi szakvélemény beszerzése stb.

IV.3 Aktív korú rászorultak pénzbeli szociális ellátásai

Az aktív korúaknak, akik nem tudják igénybe venni az álláskeresési támogatásokat vagy kimerítették azt, az 1993. évi III. szociális törvényben rögzített aktív korúak ellátásai nyújtanak segítséget. Az aktív korúak ellátása a hátrányos munkaerő-piaci aktív korú személyek és családjuk számára nyújt ellátást.

A települési önkormányzat jegyzője állapítja meg az ellátásra való jogosultságát annak az aktív korú személynek, aki:

- munkaképességét legalább 67%-ban elvesztette, aki legalább 50%-os mértékű egészségkárosodást szenvedett, vagy akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján nem haladja meg az 50%-os mértéket, vagy
- vakok személyi járadékában részesül, vagy
- aki fogyatékosági támogatásban részesül vagy
- Álláskeresési támogatásának folyósítási időtartama lejárt vagy
- akinek esetében az álláskeresési támogatás folyósítását keresőtevékenység folytatása miatt a folyósítási idő lejártát megelőzően szüntették meg, és a keresőtevékenységet követően álláskeresési támogatásra nem szerez jogosultságot, vagy

- aki az aktív korúak ellátása iránti kérelem benyújtását megelőző két évben az állami foglalkoztatási szervvel legalább egy év időtartamig együttműködött, vagy
- akinek esetében az ápolási díj, a gyermekgondozási segély, a gyermeknevelési támogatás, a rendszeres szociális járadék, a bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka, az átmeneti járadék, a rehabilitációs járadék, a rokkantsági nyugdíj, a baleseti rokkantsági nyugdíj, az ideiglenes özvegyi nyugdíj folyósítása megszűnt, közvetlenül a kérelem benyújtását megelőzően az állami foglalkoztatási szervvel legalább három hónapig együttműködött, feltéve, hogy saját maga és családjának megélhetése más módon nem biztosított, és keresőtevékenységet nem folytat.

Az aktív korúak ellátására egy családban egyidejűleg csak egy személy jogosult. Egy családban egyidejűleg két személy abban az esetben jogosult az aktív korúak ellátására, ha az egyik személy a foglalkoztatást helyettesítő támogatás, míg a másik személy a rendszeres szociális segély feltételeinek felel meg.

Nem állapítható meg az aktív korúak ellátására való jogosultság annak a személynek, aki:

- előzetes letartóztatásban van, elzárás büntetését, illetve szabadságvesztés büntetését tölti,
- tartózkodási joga megszűnt vagy tartózkodási jogának gyakorlásával felhagyott
- gyermekgondozási segélyben, illetve gyermeknevelési támogatásban részesül,
- gyermekgondozási segélyre jogosult, a gyermek egyéves korának betöltéséig,
- az álláskeresési támogatás megállapításához szükséges munkaviszonnyal rendelkezik,
- katonai szolgálatot teljesít,
- közoktatási, illetőleg felsőoktatási intézményben nappali oktatás munkarendje szerint tanulmányokat folytat, vagy
- képzési támogatásként keresetpótló juttatásban részesül
- a megváltozott munkaképességű személyek ellátásában részesül,
- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény szerint felzárkózást elősegítő megélhetési támogatásban részesül.

Foglalkoztatást helyettesítő támogatás

2011. szeptember 1-től a bérpótló juttatást a foglalkoztatást helyettesítő támogatás váltotta fel.

A foglalkoztatást helyettesítő támogatás összege: havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének a 80%-a.

Egy családban egyidejűleg két személy abban az esetben jogosult az aktív korúak ellátására, ha az egyik személy a foglalkoztatást helyettesítő támogatás, míg a másik személy a rendszeres szociális segély feltételeinek felel meg. A települési önkormányzat rendeletében a jogosultság egyéb feltételeként előírhatja, hogy a kérelem benyújtója, illetve az ellátás jogosultja a lakókörnyezete rendezettségének biztosítását.

A foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult személy az állami foglalkoztatási szervnél kéri az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét, valamint köteles az állami foglalkoztatási szervvel együttműködni. 2011. szeptember 1-től közfoglalkoztatás keretében csak a kirendeltség által közvetített álláskereső, elsősorban foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult személyek foglalkoztathatóak. A közfoglalkoztatás körébe tartozó munkát a munkaügyi kirendeltség ajánlja fel, amit az ügyfél az iskolai végzettség és a szakképzettség figyelembevételével köteles elfogadni. A 35 év alatti általános iskolai végzettséggel nem rendelkező álláskereső esetében az együttműködési kötelezettség alapja nem a képzésben való részvétel lesz.

A foglalkoztatást helyettesítő támogatás szünetel, ha a jogosult:

- 90 napnál nem hosszabb időtartamra létesített jogviszony alapján keresőtevékenységet végez, a jogviszony fennállásának időtartama alatt,
- közfoglalkoztatásban vesz részt, a közfoglalkoztatásban való részvétel időtartama alatt, vagy
- olyan képzésben vesz részt, amelynek keretében képzési támogatásként keresetpótló juttatásban részesül, a keresetpótló juttatás folyósításának időtartama alatt

A foglalkoztatást helyettesítő támogatás megszűnik, ha:

- előzetes letartóztatásban van, elzárás büntetését, illetve szabadságvesztés büntetését tölti,
- a határ menti ingázó munkavállalókat kivéve – tartózkodási joga megszűnt vagy tartózkodási jogának gyakorlásával felhagyott,
- gyermekgondozási segélyben, illetve gyermeknevelési támogatásban részesül,
- gyermekgondozási segélyre jogosult, a gyermek egyéves korának betöltéséig,
- az FtI. szerint az álláskereső támogatás megállapításához szükséges munkaviszonnyal rendelkezik,
- katonai szolgálatot teljesít,
- közoktatási, illetőleg felsőoktatási intézményben nappali oktatás munkarendje szerint tanulmányokat folytat, vagy
- az FtI. szerint képzési támogatásként keresetpótló juttatásban részesül.

Megszűnik a támogatás akkor is ha:

- az állami foglalkoztatási szervvel való együttműködés keretében számára felajánlott, az Ft. 54. § (10a)–(10c) bekezdésében foglaltak szerinti munkalehetőséget nem fogadja el, vagy
- a közfoglalkoztatásra irányuló jogviszonyát jogellenesen megszünteti, továbbá, akinek a közfoglalkoztatásra irányuló jogviszonyát a munkáltató rendkívüli felmondással szüntette meg;
- akit az állami foglalkoztatási szerv – neki felróható okból – törölt az álláskeresők nyilvántartásából;
- aki az állami foglalkoztatási szervnél az aktív korúak ellátásának megállapításáról szóló határozatban foglalt határidőig nem kérelmezi az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét;
- aki a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra való jogosultságának éves felülvizsgálata során, a felülvizsgálat időpontját megelőző egy évben a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra való jogosultságának fennállása alatt legalább 30 nap időtartamban közfoglalkoztatásban nem vett részt, vagy
- kereső tevékenységet – ideértve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény szerint létesített munkaviszony keretében végzett, valamint a háztartási munkát is – nem folytatott, vagy
- Munkaerő-piaci programban nem vett részt, vagy
- a Ft. szerinti és legalább hat hónap időtartamra meghirdetett képzésben nem vett részt vagy ilyen képzésben való részvétele nincs folyamatban.

A támogatásra való jogosultságot évente felül kell vizsgálni. 2011. december 31-e után csak annak folyósítható az ellátás, aki –a fentiekben bemutatott szabályok szerint- a jogosultság felülvizsgálatát megelőző egy évben legalább 30 nap munkaviszonyt tud igazolni, vagy úgy, hogy közfoglalkoztatásban vesz részt, vagy pedig az elsődleges munkaerőpiacon helyezkedik el. A 30 napba be kell számítani az egyszerűsített foglalkoztatást és a háztartási munkát, valamint a munkaerő-piaci programban, vagy 6 hónapot meghaladó időtartamú képzésben történő részvétel vizsgálat időszakra eső időtartamát is. Abban az esetben, ha a jogosult a feltételeknek nem tud eleget tenni, mert számára nem tudtak közfoglalkoztatás körébe tartozó munkát felajánlani, illetve a 30 nap munkavégzést egyéb módon sem tudta teljesíteni, akkor a 30 nap számításánál az általa teljesített közérdekű önkéntes tevékenység időtartamát is figyelembe kell venni.

Aktív korúak ellátása –rendszeres szociális segély

Rendszeres szociális segélyben az részesülhet, aki az ellátásra való jogosultság kezdő napján

- egészségkárosodott személynek minősül, vagy
- a rá irányadó nyugdíjkorhatárt öt éven belül betölti, vagy
- 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel - feltéve, hogy a családban élő gyermekek valamelyikére tekintettel más személy nem részesül a Cst. szerinti gyermekgondozási támogatásban, vagy gyermekgondozási díjban, terhességi-gyermekágyi segélyben - és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben nem tudják biztosítani, vagy
- a települési önkormányzat rendeletében az aktív korúak ellátására jogosult személyek családi körülményeire, egészségi vagy mentális állapotára tekintettel meghatározott egyéb feltételeknek megfelel, rendszeres szociális segélyre jogosult. (4. sz. melléklet kérelem aktív korúak ellátásának megállapítására)

2011. szeptember 1-től a rendszeres szociális segély havi **összege** a családi jövedelemhatár összegének és a jogosult családja havi összjövedelmének különbözete, de nem haladhatja meg a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér mindenkori kötelező legkisebb összegének személyi jövedelemadóval, munkavállalói, egészségbiztosítási és nyugdíjjárulesszal csökkentett összegét. A családi jövedelemhatár összege megegyezik a család fogyasztási egységeihez tartozó arányszámok összegének és az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege 90%-ának szorzatával.

A rendszeres szociális segély akkor állapítható meg és folyósítható, ha az ellátásra jogosult személy –kivéve az egészségkárosodott személyt- együttműködési kötelezettséget vállal a települési önkormányzat erre kijelölt szervével, ami leggyakrabban a családsegítő szolgálatot jelenti.

Az együttműködés keretében a jogosult:

- kérelmezi a nyilvántartásba vételét az együttműködésre kijelölt szervnél (családsegítő szolgálat)
- a beilleszkedését segítő programban való részvételről írásban megállapodik az együttműködésre kijelölt szervvel, és
- teljesíti a beilleszkedését segítő programban foglaltakat.

A beilleszkedést segítő program az önkormányzattal együttműködő személy szociális helyzetéhez és mentális állapotához igazodva kiterjedhet

- az együttműködésre kijelölt szervvel való kapcsolattartásra,
- az együttműködő személy számára előírt, az egyéni képességeket fejlesztő vagy az életmódot formáló foglalkozáson, tanácsadáson, illetőleg a munkavégzésre történő felkészülést segítő programban való részvételre,

- a felajánlott és az iskolai végzettségének megfelelő oktatásban, képzésben történő részvételre, különösen az általános iskolai végzettség és az első szakképesítés megszerzésére.

A települési önkormányzat rendeletben szabályozza az együttműködés eljárási szabályait, továbbá a beilleszkedést segítő programok típusait és az együttműködés megszégésének eseteit.

A rendszeres szociális segély jogosultsági feltételeinek fennállását két évente felülvizsgálja a települési önkormányzat jegyzője.

A rendszeres szociális segély folyósítása *szünetel*, ha a jogosult 90 napnál nem hosszabb időtartamra létesített jogviszony alapján keresőtevékenységet végez, a jogviszony időtartama alatt, vagy olyan képzésben vesz részt, amelynek keretében képzési támogatásként keresetpótló juttatásban részesül.

Megszűnik a rendszeres szociális segélyre való jogosultsága, annak a személynek, aki a rendszeres szociális segély folyósításának időtartama alatt az együttműködésre kijelölt szervvel fennálló együttműködési kötelezettségét neki felróhatóan két éven belül ismételtelen megszegi.

A rendszeres szociális segélyre jogosult személy álláskeresőként továbbra is nyilvántartásba vetetheti magát (ez nem feltétele a segély folyósításának) és álláskeresőként részt vehet a hosszabb idejű közfoglalkoztatásban, illetve az országos közfoglalkoztatási programban abban az esetben, ha a kirendeltség, mint álláskeresőt kiközvetíti.

Az állami foglalkoztatási szerv az aktív korúak ellátására jogosult személyekről a munkaerő-piaci helyzetük javítása, a jogosultsági és folyósítási feltételek fennállásának ellenőrzése céljából elektronikus nyilvántartást vezet. (foglalkoztatási és szociális adatbázis) A munkaügyi központ a jegyzőt az aktív korúak ellátására jogosult személynek a munkaerő-piaci képzésben való részvételéről, a közfoglalkoztatásban, munkaerő-piaci programban való részvételről, bértámogatással létesített munkaviszonyról, állami foglalkoztatási szerv szolgáltatásainak igénybeviteléről, alkalmi foglalkoztatásban való részvételéről tájékoztatja. Így tájékoztatást kap a jegyző a program, foglalkoztatás vagy képzés kezdő időpontjáról és annak várható időtartamáról, valamint a munkaügyi központ szolgáltatásai igénybevitelének kezdő időpontjáról és várható időtartamáról a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázisban történő adatrögzítés útján.

Kérdések, feladatok:

1. Foglalja össze milyen előnyei, hátrányai lehetnek a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazásának!
2. Mutassa be a foglalkoztatás helyettesítő támogatás lényegét!
3. Az alábbi táblázatban a munkanélküli juttatások időtartamát, feltételeit találja az Európai Unió országaira vonatkozóan. Foglalja össze miben térnek el a közép-kelet-európai országok, de különösen Magyarország a nyugat-európai országok segélyezési gyakorlatához képest? Milyen kö-

zős pontot vél felfedezni az európai szociális rendszerekben – kivéve Magyarországot – az állás nélkül maradtak segélyezésében?

4. Foglalja össze a segélyezéssel kapcsolatban felmerülő problémákat, dilemmákat!

Munkanélküli segély hossza az Európai Unióban

<i>Ország neve</i>	<i>Munkanélküli juttatás időtartama</i>	<i>Mitől függ a juttatás időtartama</i>
Magyarország	3 hónap	–
Málta	Maximum 5 hónap ¹	Biztosítás fizetésének hossza
Szlovénia	3 hónaptól 12 hónapig	Korábbi munkaviszony hossza
Hollandia	3 hónaptól 38 hónapig	Biztosítás fizetésének hossza
Bulgária	4 hónaptól 12 hónapig (átlagosan 6)	Kedvezményezett életkora
Spanyolország	4 hónaptól 12 hónapig (átlagosan 6)	Biztosítás fizetésének hossza
Ciprus	körülbelül 5 hónap ²	–
Csehország	5 hónaptól 11 hónapig	Kedvezményezett életkora
Görögország	5 hónaptól 12 hónapig	Korábbi munkaviszony hossza
Ausztria	Körülbelül 5 hónaptól 10 hónapig ³	Kedvezményezett életkora és a biztosítás fizetésének hossza
Szlovákia	6 hónap	Alkalmi munkavállalók esetében 4 hónap
Lengyelország	6 hónaptól 12 hónapig	Meghatározott regionális munkanélküliségi arány felett 12 hónap
Egyesült Királyság	Körülbelül 6 hónap ⁴	–
Románia	6 hónaptól 12 hónapig	Korábbi munkaviszony hossza
Észtország	6 hónaptól 12 hónapig	Biztosítás fizetésének hossza
Németország	6 hónaptól 15 hónapig	Biztosítás fizetésének hossza
Franciaország	6 hónaptól 24 hónapig	Bizonyos életkor felett 32 hónapig
Olaszország	Körülbelül 7 hónaptól 10 hónapig ⁵	Kedvezményezett életkora
Írország	Körülbelül 8 hónaptól 10 hónapig ⁶	Korábbi munkaviszony hossza
Lettország	9 hónap	–
Portugália	9 hónaptól 30 hónapig	Biztosítás fizetésének hossza
Svédország	Körülbelül 10 hónap ⁷	18 év alatti gyermeket nevelők

¹ A máltai szabályok szerint nem nehéz elérni a jogosultságot a maximális támogatásra

² 156 nap

³ 20 héttől 52 hétig. Egyes juttatások a munkanélküliség időtartamától függetlenül járnak.

⁴ 182 nap. Egyes juttatások a munkanélküliség időtartamától függetlenül járnak.

⁵ 210 naptól 300 napig.

⁶ 260 naptól 312 napig.

⁷ 300 nap, gyerekekkel rendelkezők esetén 450 nap.

		esetében akár 14 hónap
Luxemburg	Maximum 12 hónap ⁸	–
Finnország	Körülbelül 17 hónap ⁹	–
Dánia	24 hónap ¹⁰	Bizonyos életkor felett 32 hónapig
Belgium	Nincs időhatárhoz kötve a juttatás folyósítása	–

Forrás: Policy Solutions, Pénzcentrum.hu

Felhasznált irodalom:

FREY MÁRIA (2010): A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. In Fazekas Károly, Molnár György (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2010*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 219-245

KRÉMER BALÁZS (2009): *Bevezetés a szociálpolitikába*. Napvilág Kiadó, Budapest.

SCHARLE ÁGOTA (2008) Foglalkoztatás, intézményrendszer és foglalkoztatáspolitikák. In Kolosi Tamás-Tóth István György (szerk.): *Társadalmi riport 2008*. TÁRKI, Budapest

1991. évi IV. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény

1993. évi III. Szociális törvény

⁸ Egy 24 hónapos ciklusban.

⁹ 500 nap.

¹⁰ Egy 36 hónapos ciklusban.

II. RÉSZ

Foglalkoztatáspolitikai Romániában

V. Foglalkoztatáspolitikai alapfogalmak

V.1 Foglalkoztatáspolitikai

A foglalkoztatáspolitikai a munkában való részvétel befolyásolására irányuló eszközök és célok rendszere, a létfeltételek biztosítását szolgáló munkavégzés elősegítője, a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a munkaerő piacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ez által harmonikusabb legyen a működése, együtt érvényesüljenek a társadalmi funkciók. Célja, hogy minél hamarabb visszakérüljenek a munkaerőpiacra azok, akik kiszorultak. A kínálatot a kereslethez igazítja. Olyan intézkedéseket foglal magába, amelyek célja, hogy minden munkaképes és munkát vállalni szándékozó egyén számára a hajlandóságainak és képességeinek megfelelő foglalkozást biztosítsa.

A foglalkoztatáspolitikai a munkakínálat és munkakereslet viszonylagos egyensúlyát jelentő teljes foglalkoztatottság megvalósulásának elősegítésére irányuló politikai. Fő területei:

- a munkapiaci politikai, kínálat kereslet volumenének és összetételének befolyásolása
- munkaügyi kapcsolatok, munkaviszonyok szabályozása, munkabérek befolyásolása, a munkaadók és munkavállalók közötti érdekegyeztetés (Tímár, 1994).

V.2 Munka-, Munkaerőpiac

Minden társadalmi forma fenntartója a munka, melynek célja a társadalmi és az egyéni szükségletek kielégítése. Legfontosabb erőforrás az ember, aki munkavállaló, munkaadó, vagy mindkettő. A munkaerőpiac a korszerű piacgazdaság egyik nélkülözhetetlen alkotóeleme, ahol, mint minden piacon, érvényesül a kereslet- kínálat elve. A munkaerő keresletét a munkáltatók jelenítik meg, a munkaerő kínálatot azok a munkavállalók, akik dolgoznak, illetve munkába szeretnének állni.

A munka, mint termelő szolgáltatás az ember mindazon szellemi, fizikai képességeinek összességét jelenti, amelyeket a termelési tevékenység során felhasználhat (Ehrenberg–Smith 2003).

„A munka és a munka révén szerzett anyagi és társadalmi státusz úgy tűnik, a XXI. század első felének egyedüli identitásdimenziója marad még akkor is, ha

ennek eredményeként széles tömegek körében általános identitásválság alakul ki, vagy az elv következetes alkalmazása a társadalom kettészakadásához, alternatív identitás-dimenziók kialakulásához (társadalom alatti társadalom) vezet.” (Csoba 2007: 19). A munka a társadalomhoz-tartozást fejezi ki, a túlélés megteremtője, az önmegvalósítás színtere.

Munkaerőpiac, az a keret, ahol adott helyen és időben a munkaerő kereslet és kínálat konfrontálódik, megtörténik az adás-vétel: meghatározott munka elvégzéséért ellenértékként megjelenik a fizetés (Cojocar, 2003).

Ez egy speciális piac, nem más, mint a munkaerő, mint termelési tényező közgazdasági értelemben vett piaca, ahol az eladók, a munkavállalók, és a vevők, a munkaadók, akik között a munkaerő cseréje zajlik (Ehrenberg–Smith 2003, Samuelson–Nordhaus 2005).

Azért nevezzük piacnak, mert

- Szereplői: vevők, eladók, közvetítők
- Arra és minőségre vonatkozó információkat használ
- Szerződés jön létre a felek között
- Tágabb értelemben nemcsak a személy és a vállalat szintjén hat, hanem a társadalmi szükségletet is kielégíti.

Azért speciális piac, mert:

- nem fogy el
- nem raktározható
- innovatív
- döntéseket hoz
- nem tulajdona vállalatnak
- a munkaerő szolgáltatásait csak bérelni lehet,
- a szolgáltatás nem választható el a dolgozóktól
- nem pénzügyi tényezők is szerepet játszanak pl. intézmények, jogszabályok vagy egyéni tényezők (Ehrenberg–Smith 2003).

A munkaerőpiac két szereplője a munkavállaló, mint eladó, és a munkaadó, mint vevő jelenik meg, akik egymással szerződést kötnek, ahol nem a munkaerő cserél gazdát, hanem a munkavállaló ígéri a munkát, aminek elvégzése után bért kap. A munkaerőpiac két formálisan azonos státusú szereplők (munkaadó, munkavállaló) közötti cserék összessége, amelyek során megvalósul a munkavállaló munkatapasztalatokkal (munkahelyekkel) való összekapcsolódása, illetve munkakapcsolatok (munkahely) közötti mozgása. Ezeknek a cseréknek az összessége adja meg a gazdaság munkaerőpiacát, és az együttes elmozdulásokat nevezzük a munkaerő allokációjának, illetve reallokációjának (Galasi, 1982). Vagyis egy egyszerű munkaerő-piaci modell keresleti oldalán a különféle munkahelyeket kínáló munkaadók, míg a kínálati oldalán a különböző készségekkel, és képességekkel, iskolai végzettséggel rendelkező egyének állnak,

ahol az árat a bérek jelentik (Galasi–Varga, 2005). A munkaerőpiac az az intézmény ahol munkaerő allokációja történik, a dolgozókat allokálja a munkahe-lyek között és a foglalkoztatási döntéseket összehangolja, valamint utal a me-CHANIZMUSRA, amely révén a munkaadók és az álláskeresők egymásra talál-
(Polónyi, 2002).

Itt értékesíthető a munka, termelési tényezőként. Tekinthető egy rendszer-nek, melyet a gazdasági viszonyok határoznak meg, a munkaerő alkalmazása és felvétele szemszögéből, valamint a szociális biztonság szemszögéből.

Társadalmi, gazdasági és nevelői szempontból a munkaerőpiac a következő szerepeket tölti be:

- munkaerő elosztása ágazonként, szakmánként az igényeknek megfele-
lően
- a felszabaduló munkaerő termelésbe való bevonása
- a jövedelmek elosztásának befolyásolása
- a szociális védelem és a munkalétkör alakítása
- információközvetítés pálya-orientáció és átképzés ügyében
(Ehrenberg–Smith 2003).

A munkaerőpiac átalakulását okozza a gazdaság szerkezeti változása, ami átcsoportosulást jelent a nemzetgazdaság ágazatai között. Ebből származik a foglalkoztatási szerkezet átalakulása.

A munkaerőpiac szintjei:

- Makroszint: összevont szereplők, azaz a teljes munkaerőpiac együttesen
- Ágazati szint: speciális jellemzők
- Mikroökonómiai szint: egyéni munkavállaló és vállalat szintje.
(Ehrenberg–Smith 2003)

V.2.1 A munkaerőpiac komponensei

A munkaerőpiacot két alapvető tényező alkotja: **a munkaerő kereslet** és **a munkaerő kínálat**.

A **munkaerő kereslet** a piacgazdaságban adott időpontban kialakult fizetett munkaerő iránti igény, amely kiterjed a munkaerő számbeliségére, a foglalkoz-
tató ágazatokra, a képzettség fokára. Ez az igény jelentkezik a nemzetgazdaság minden szintjén, ágazonként, alágazonként és a munkaközvetítők szintjén. A munkaerő ésszerű alkalmazása érdekében szükségessé válik a jogi feltételek és szabályozások kidolgozása. A rendelkezésre álló munkaerő hatékony mű-
ködtetése érdekében szükséges kidolgozni egy anyagi stimuláló rendszert az alkalmazottak számára (Cojocar 2003).

A **munkaerő kínálat** az a munka, amit a társadalom tagjai adott fizetési fel-
tételek mellett el tudnak végezni. Ez a kínálat a munkaképes lakosságot foglalja
magába, de nem tartozik ide a háztartásbeli, az egyetemi hallgató, mindazok,

akik nem hajlandók fizetett munkahelyen dolgozni. A munkaerő kínálatot illetően, a népesség egészségi állapota meghatározó, nagyon fontos a megfelelő munkavégző képesség. A munkaerő kínálatot meghatározza az, hogy milyen mértékben elégitik ki a meglévő keresletet mikro-, makro- és világgazdasági szinten magadott időben. A környezeti tényezők, mint képzettség, felkészültség, korösszetétel meghatározza a munkaerő kínálatot, azt, hogy, milyen erőforrással rendelkező népességből meríthetik a szükséges munkaerőt a szervezetek (Cojocar 2003).

Attól függően, hogy milyen mértékben vesznek részt a gazdasági- társadalmi tevékenységben, az összlakosságot több kategóriába oszthatjuk:

- Munkára érett korú népesség, 14 (16) éves kortól nyugdíjkorhatárig mindazokat jelenti akik részt tudnának venni a termelő munka folyamatában,
- Munkaképes népesség: mindazok, akiknek egészségi állapota, erőnléte lehetővé teszi, hogy munkát vállalhassanak,
- Foglalkoztatottak: akik valamilyen fizetett tevékenységet végeznek, munkahellyel rendelkeznek,
- Munkanélküliek: akik nem rendelkeznek munkahellyel, de aktívan munkát keresnek,
- Inaktívok: azok, akik a nem tartoznak a munkaerő állományhoz. Két nagy csoportját különböztetjük meg, saját jövedelemmel rendelkező inaktív keresőket és saját jövedelemmel nem rendelkező eltartottakat, ide tartoznak azok akik nem foglalkoztatottak, de nem is munkanélküliek
- Aktívok: akik fizetett munkahelyen dolgoznak vagy munkanélküliek (Cojocar 2003, Samuelson–Nordhaus 2003).

A munkaerő kereslet és kínálat között állandó kölcsönhatás érvényesül, ez eredményezi, hogy a piac több csatornán juthat munkaerőhöz. Egyik forrása a demográfiai csatorna, a felnövekvő nemzedék munkaképesé válik, másik út a tanügyi rendszer vonala, ahol a képzés végeztével munkába áll egy - egy újabb nemzedék. A vállalati leépítések, szerkezeti átalakítások során munka nélkül maradnak egyének, ez eredményezi az aktív munkaerő felszabadulását, mely egy másik csatornája a munkaerőpiacnak.

A munkaerőpiac alapvető kategóriái a munkabér, a munkaerő kereslet, a munkaerő kínálat. Ezek viszonya befolyásolja a munkaerőpiac egyensúlyát. Alanyai, szereplői közvetlenül az emberek, akik azért jelennek meg, hogy jövedelemhez jussanak. Az egyes munkahelyek eltérő jellemzőkkel bírnak, eltérő követelményeket támasztanak. Más a szakmai követelmények szintje, a szükséges készségek és képességek köre, a munkaidő, munkafeltételek, a munkahelyi követelmények rendszere, a kereseti lehetőség. Mások az egyes munkavállalók is. Eltérő a szakmai ismeretségi kör, végzettség, meglévő készségek, képességek, egyéni értékrend, család. Az azonos jellemzőkkel rendelkező munkahelyek

és munkavállalók egy sajátos, helyi részpiacot hoznak létre, amely elkülönül a más jellemzőkkel bíró részpiacoktól.

V.2.2 Szegmentált munkaerőpiac

Munkaerőpiac alanya az ember, a munkavállalók célja az érdekeinek érvényesítése a munkaerő piacon, a munkáltató célja az olcsó munkaerő megszerzése. Ennek eredményeként jelenik meg a szegmentált munkaerőpiac. Jó esélyt kínálnak a keresett szakmáknak, ugyanakkor alacsony jövedelmet, bizonytalan könnyen elveszthető állásokat a periférián lévőeknek.

A munkaerőpiac nem egy homogén rendszer, erősen heterogén jellemzőkkel rendelkezik, sokoldalúan tagolt, markánsan elkülöníthető részekből áll. Ez a markáns, tagoltság jelenti a munkaerőpiac szegmentáltságát. Ez a fogalom, szegmentáció, a tagoltságon túl, egyenlőtlenséget is sejtet. A szegmentáció létrejöhet az egyes részpiacok között, vagy az egyes részpiacokon belül, származhat az egyének különbözőségéből, mint képesség, készség, valamint a jövedelmekre. A munkaerő piac szegmentálódik, vagyis eltérő tulajdonságokkal rendelkező részpiacokra bomlik, miközben egy adott munkaadó vagy egy adott munkavállaló több részpiacnak lehet egyszerre szereplője. Szegmentált munkaerő- piac kialakulását több tényező befolyásolja, kialakulása visszavezethető egyéni okokra (biológiai okok), iskolázottsági szintre, kapcsolati tőkére, szakmai tapasztalatra. (Gyeciczky 1994: 109) A munkaerőpiac szegmentáltsága tehát a piaccgazdaságra való áttéréssel sem szűnt meg.

V.2.3 Munkaerő-piaci diszkrimináció

A munkához való jogot, éppúgy, mint a tanuláshoz való jogot az egyes országok Alkotmánya garantálja, mégis nagyon nehéz megszüntetni, még most a XXI. században is a különböző diszkriminatív viszonyulásokat, megítéléseket. A faji, nemi vagy más tulajdonságokon alapuló diszkrimináció jelen van a társadalomban. A munkapiac szegmentáltság fenntartja a jövedelmek egyenlőtlenségét, vannak előnytelen és kilátástalan munkakörök, akik ezeket betöltik, már diszkrimináltak. Jövedelmi eltéréseket eredményez a különböző szintű végzettség, a munkahely státusza, mindig lesznek minőségi különbségek. Közhelyszerű az a megállapítás, mely szerint Kelet- Közép Európában a romák megítélése diszkriminatív jellegű.

Legyőzni az egyenlőséget erősítő törvények meghozatalával, illetve a pozitív diszkriminációt támogató eljárások bevezetésével lehet. A munkaadók ösztönzése is eszközt szolgáltat a diszkrimináció jelenségével szemben. (Samuelson–Nordhaus, 2005) (pl. ha fogyatékkal élő személyt alkalmaz, adókedvezményt kap a munkaadó, Romániában).

A diszkrimináció társadalmi szokásokban gyökerezik, összetett társadalmi és gazdasági folyamat. A társadalmi rétegződés maga fenntartja a faji, nemi elkülönítést, még akkor is, ha a törvények előtt mindenki egyenlő (Samuelson–Nordhaus, 2005).

A munkaerőpiacon megnyilvánuló diszkrimináció, különböző csoportokat érint, ide sorolható, például nem, faj, vallás, politikai hovatartozás, szexuális beállítottság, etnikai hovatartozás alapján képzett csoportok köre. Gyakran a munkaerőpiacon a nők, a roma etnikumhoz tartozók megkülönböztetett bánásmódban részesülnek. A munkaerő-piaci diszkriminációnak három alapvető forrása van, melyekhez szorosan kapcsolható egy-egy modellt. Az első forrás a személyes előítélet, a második a statisztikai előítélet és a harmadik a nem versenyző munkaerő-piaci erők jelenlétén alapul (Ehrenberg–Smith, 2003).

A személyes előítéleten alapuló diszkrimináció azt jelenti hogy adott nemhez, fajhoz, vagy etnikumhoz tartozó személlyel szemben elutasító a környezet. Az elutasítás történhet a munkáltatók, a munkavállalók, vagy fogyasztók részéről. „*Minél előítéletesebb egy munkáltató, annál nagyobb mértékben értékeli le a tényleges termelékenységet.*” (Ehrenberg–Smith, 2003: 460).

A statisztikai diszkrimináció esetében arról van szó, hogy a munkáltatóknak bizonyos információkhoz kíván jutni a potenciális munkavállalókról, és ezt az adott csoport átlagos jellemzőinek megismerésével szerzi meg. Ekkor személyes előítéletek nélkül is bekövetkezhet diszkrimináció. Ebből következően tehát egyáltalán nem biztos, hogy a felvétel idején birtokban lévő információ (iskolázottság, életkor, gyakorlati idő, tesztpontszám) megegyezik a tényleges termelékenységgel (Ehrenberg–Smith, 2003).

A diszkrimináció nem versenyző típusú modelljei arra az esetre vonatkozik, amikor a munkáltatóknak bizonyos mértékű befolyásuk van az általuk fizetett bérekre. Ez a hatás megnyilvánulhat a „becsődölés” jelenségében, (mesterségesen vonzóvá tesznek egyes munkaköröket), a kettős munkaerőpiac meglétében (elsődleges és másodlagos munkaerőpiac együttes jelenléte, ahol a magas bérek az elsődleges szektorhoz köthetőek), a kereséssel kapcsolatos monopozónium (keresleti monopólium) kialakulásában (munkahelykeresési-költségek növekednek az által, hogy diszkriminálnak egy csoportot), vagy az összehangolt magatartásban (a munkáltatók egymással játszanak össze a nők, illetve a kisebbségek ellen) (Ehrenberg–Smith, 2003).

V.3 Munkanélküliség

A piacgazdaságra való áttérés mennyiségi és strukturális változásokat okozott a munkaerőpiacon, amelyek közül a legszembetűnőbb változást a foglalkoztatás szenvedte el, a munkanélküliség növekedésével.

A munkaerő-piaci jelenségek közül a munkanélküliség a leglényegesebb. Sokan úgy gondolják, hogy a munkavégzés csupán a pénzügyi szükségszerűség kényszere. E felfogás szerint a munkanélküliség csak az anyagi biztonság megrendülését jelenti az egyén számára, melyet a személy önmagában is elég nagy szenvedésként és tragédiaként él meg. Ám nemcsak az anyagiakra van kihatással, hanem az egész társadalomra. A munkanélküliség gazdasági és társadalmi problémát jelent, mert erőforrások kihasználatlanul maradnak, mert az egyének jövedelemszerzését befolyásolják (Samuelson–Nordhaus 2005). A munkatársadalmából, a munkaerőpiacról való kiszorulás „a felnőtt szerep alapjait rendíti meg, mert a munka a szociális integráció, az anyagi létbiztonság, az élet értelme, a hétköznapi szervezője, státusz és szerep kijelölője a társadalomban, képzés és nevelés orientálója, jövőorientáló, életformáló, tervező erő. A munkanélkülivé válás pillanatában mindez meginog (Csoba 2007:17)”.

Bár lassan átalakulóban, de ma még a munkavégzés az ember társadalmi életének a központi szervezője. „A munkavégzés olyan tevékenység, amely az emberi szükségletek kielégítését foglalja magába. Ez nemcsak a javak és szolgáltatások iránti materiális fogyasztói szükségletet jelenti, hanem szociális és pszichológiai szükségletet is. A munka során társas kapcsolatokat jönnek létre, az ember a munkája során ismeri meg önmagát és környezetét, és környezete is képet alkot róla az általa végzett munka alapján.

A munka során az ember saját magát is – fizikailag és szellemileg – alakítja” (Bánfalvy 2003:9). Minden munkavállaló rémálma, hogy elveszti kenyérkereső állását, állástalanná válik. Az *állástalan* szó jobban kifejezi a munkanélküliség lényeges tartalmát. A munkanélküliség megélése az egyik legkeményebb erőpróba az emberek életében (Samuelson–Nordhaus 2005).

Munkanélkülinek tekintjük azt a személyt, aki nem áll bérezett alkalmazásban, nincs munkaviszonya, akarata és szüksége ellenére nem tud elhelyezkedni, de aktívan munkát keres, és erről az erőfeszítésről számot is tud adni. Munkanélküli csak bérmentes lehet, megélhetésének alapvető forrása a munkabér. A munkanélküli olyan elhelyezkedni nem tudó bérmentes, akinek életszüksége és életformája az, hogy bérmentesként dolgozzon, és akinek alapvetően a munkabérből kell megélni, ebből a jövedelemből tartja el magát és családját, ezáltal válik a társadalomban fogyasztóvá (Samuelson–Nordhaus 2005).

Romániában a munkanélkülit a 72/ 2002-es törvény a következőképpen határozza meg: munkanélkülinek számít az a személy, aki megfelel a következő feltételeknek: azon személy, aki munkát keres, 16 éves kortól egész a nyugdíjazásig, egészségi állapota, fizikai és szellemi kapacitása képessé teszi a munkavállalásra, nincs munkahelye, nincs egy reális jövedelme, vagy ezen jövedelme kisebb a törvény által meghatározott munkanélküli segélynél, kész arra, hogy azonnal munkába álljon, amint lehetősége adódik és regisztrálva van a Megyei Foglalkoztatás- és Munkaügyi Hivatalnál (AJOFM).

A munkanélküliség nemcsak a munka nélkül töltött időt, a jövedelemkiesést jelenti, hanem egy társadalmi csoport általános és alapvető pozíciójának egyik konkrét megnyilvánulását. A munkanélküli nemcsak anyagilag veszélyeztetett, hanem életének minden szegmense meginog (életmódja, emberi kapcsolatai, önképe, stb.). A munkahely elvesztése megrendíti az identitását, és megszakítja életének normális lefolyását. A munkanélküli elveszíti kapcsolatát az aktív normaréteggel, tétlen lesz, elveszíti a kapacitásokat, gyakorlati lehetőségeket, melyek tovább segítenék. Elveszti a hitét önmagában, bizalmát a társadalomban.

Gazdasági értelemben a munkanélküliek a társadalmi- gazdasági rendszer egyenlegében a negatív oldalon vannak, ők fizetik az árát a hatékonyabb gazdasági struktúrának.

Napjaink munkajogi rendszerei új fogalmakat vezetnek be, amelyek célja, hogy a munkanélküliek körét szűkítse, csökkentve ez által a segélyezések, támogatások számát. Így például, kitágították a munkavállaló fogalmát, bevezetve az önfoglalkoztató státust, azaz a vállalkozói kategóriát. Ide tartoznak a valódi egyéni vállalkozók, illetve kényszervállalkozók, látszavállalkozók. Munkanélkülinek azt tekinti az európai munkajog, aki elvesztette állását, valamint, a munka vagy foglalkoztatási helyét elvesztett önfoglalkoztatót (Prugberger 2008).

A munkanélküliségnek vannak makro- és mikro-szintű tényezői: a makroszintű tényezőket az alacsony bérszínvonal, a helyi foglalkoztatási lehetőségek hiánya, közlekedési problémák, infrastruktúra hiánya alkotják, míg a mikroszintűek közé sorolhatjuk az alacsony iskolai végzettséget, a szakképzetlenséget, nem piaci képzettséget, önállótlanyságot (Polónyi 2002).

A munkanélküliséget leginkább a társadalom alsó lépcsőfokán lévőknel figyelhetjük meg, ahol a legalacsonyabb az iskolázottsági szint, de magas a szegénységi arány. Ahol szegénység van, ott a reális jövedelmek is csökkennek. Míg egyesek fenn maradnak, sőt egyre inkább magasabbra kerülnek a társadalmi hierarchiában és életminőségük, életvitelük is pozitív változást mutat, addig az iskolázatlan, szakképzetlen személyek egyre inkább lemorzsolódnak a munkaerőpiacon. A két réteg összeférhetetlenségének a következménye a társadalmi egyenlőtlenség, a társadalmi konfliktus (Pásztor–Szűcs 2009).

Az iskolázottság egy olyan tényező, amely védelmet nyújthat a munkanélküliséggel szemben, csökkentti a munkahely- vesztés esélyét, ezért is fontos, hogy az oktatási rendszer szoros kapcsolatban álljon a munkaerő piaccal (Polónyi 2002).

A munkaerőpiacon megtalálható hátrányos helyzetű csoportok, a következők:

- Pályakezdők
- Megváltozott munkaképességű személyek
- 50 év felettek
- roma etnikumhoz tartozók
- Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, szakképzetlenek
- Tartós munkanélküliek

- Nők (Polónyi 2002, Cojocar 2003).

A munkavállaló munkavállalási szándéka sok esetben vitathatatlan, de a munkavilágába való beilleszkedésnek mégis számos akadálya van, mint: "a kirekesztettek kirekesztése (pl. mentális betegek), hiányzó képességek (iskolai végzettség, nyelvtudás), habitusból adódó hátrányok (előnytelen fizikai megjelenés, nagyfokú agresszió, csapatban dolgozás képtelensége). Vagyis a munkavállalói hajlandóságot a szándékon kívül, más tényező is befolyásolja (Csoba, 2009:13).

Napjainkban nagyon sok a „szakképzett munkanélküli”, ezek körét leginkább a fiatalok jelentik, akik friss diplomával, de munkatapasztalat nélkül nem tudnak elhelyezkedni. A munkanélküliség ténye nagyon megviseli a diplomás munkanélkülieket. Régebbi középiskolai képzés tömegesedésének magyarázata az volt, hogy előidézzék a fiatalok munkaerőpiacra lépésének késleltetését. Ma ez a késleltetés áttolódott a felsőfokú képzés irányába. A „középiszkolászódó” felsőoktatás rendszerében így értelmét veszti a szűk mély szakképzés, hisz gazdaságtalan nagy tömegben specialistákat képezni, úgy, hogy nagy részük nem dolgozik a szakmájában. Ezt a specializációt hivatottak megadni a magiszteri képzések (Polónyi 2006: 384).

Az állandó gazdasági hatások eredményeként, a munkaerő-piaci átalakulás is folyamatos. Az oktatás és munkaerő-piaci diszkrépancia fokozódik. Magyarázata, hogy az iskolai képzés és munkaerő-piaci igény, egymásra hangolódása, időigényes folyamat, a rendszerek átalakítása, hosszabb munkát követel. Ezért jelennek meg, az iskolai hiányok enyhítésére, a tovább és átképzések (Mártonfi 2006: 217).

A gazdaság fő erőforrásává vált a tudás, amit nem lehet megvásárolni, hanem biztosítani kell. Egy termelési folyamattá vált, melyben nem új ismeretek előállítása történik, hanem tudástranzfer, amely csak tanulási tevékenység által működtethető (Mártonfi 2006: 220).

Az elhúzódó, tartós munkanélküliség nemcsak anyagi veszteséget hoz, hanem társadalmi státuszvesztést is. Már a munkanélküliség során elszenvedett anyagi veszteségek, jövedelem-kiesés és egyéni, családi, társadalmi kompenzációs lehetőségei sem azonosak minden munkanélküli számára, a családi, társadalmi presztízsvesztés mértéke és annak érzékelése pedig még több társadalmi, morális, kulturális tényező függvénye. A társadalmi megbecsültség zuhanásának érzete sokaknál együtt jár családi szerepük leértékelődésével, valós vagy vélt presztízsvesztéssel, sérülnek, sőt megszűnnek korábbi baráti, ismeretségi körök (Pásztor- Szűcs 2009). A munkaerőpiacon leghátrányosabb helyzetűnek tekinthető az, aki képzetlen, szegény, nehezen tanuló, gyakran motiválatlan. Ebben a helyzetben lévők munkaesélyeinek növelése nagy kihívást jelent a társadalomban, a foglalkoztatáspolitikában.

Közgazdasági szemszögből a munkanélküliség három fajtáját különböztetjük meg. Az első típus, a súrlódásos munkanélküliség, mikor a munkavállaló két munka között van, vagy épp belép – vagy épp kilép a munkaerőpiacról. A

második a strukturális munkanélküliség, mikor a gazdaság szerkezetének változása tekinthető a kiváltó oknak, ide sorolhatók azok a munkavállalók, akik hanyatló ágazatban dolgoztak. Ebben az esetben a munkaerő keresletéhez nem tud azonnal alkalmazkodni a munkaerő kínálat. Az utolsó, a konjunkturális munkanélküliség, mikor alacsony a munka iránti összes kereslet (Samuelson–Nordhaus 2005).

A munkanélküliség időtartama szerint beszélhetünk átmeneti munkanélkülről vagy tartós munkanélkülről, abban az esetben mikor a munkát kereső legalább 12 hónapja állástalan.

A munkanélküliséghez kapcsolódóan, szükséges még néhány fogalom meghatározása:

- Foglalkoztatottak, azok, akiknek valamilyen fizetett munkájuk van, vagyis olyan tevékenységet folytatnak, amelyet a társadalom munkaként elismer és bért fizet érte,
- Munkaerő-állomány, a foglalkoztatottak és munkanélküliek együttesen alkotják,
- Munkanélküliségi ráta, az az arányszám, amelyet úgy kapunk meg, hogy a munkanélküliek számát elosztjuk a teljes munkaerő-állománnyal,
- Munkaerőpiac, az a keret, ahol adott helyen és időben a munkaerő kereslet és kínálat konfrontálódik, megtörténik az adás-vétel: meghatározott munka elvégzéséért ellenértékként megjelenik a fizetés,
- Aktív lakosság, az aktív dolgozók, akik fizetett munkahelyen dolgoznak
- Inaktív lakosság, a társadalom eltartott rétege, gyermekek, munkaképtelen személyek, háziasszonyok, nyugdíjasok, stb.

V.4 A munkanélküliség kezelési eszközei – Aktív és passzív munkaerő-piaci eszközök

A társadalmi- politikai változások sora, az elméleti megalapozás és a szemlélet átalakulása passzív és aktív, közvetlen és közvetett állami intézkedések tömegét hozza magával. Az egyes beavatkozási módok eltérő súllyal szerepelnek az egyes országok esetében.

A munkaerőpiacra való belépés és visszatérés ösztönzésében nagy szerepet kap a foglalkoztatáspolitikai, annak aktív és passzív eszközei. Számos lehetőséget foglal magába, mint:

- Az aktivizáló politikák hatékonyságának javítása
- A munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek támogatása
- Egyenlő hozzáférés feltételeinek biztosítása
- Fiatalok munka világába való bekapcsolódásának segítése
- A nők munkaerő-piaci részvételének, a munkavállalás és a családi élet összehangolásának elősegítése

- A munkaerő kereslet és kínálat összehangolása, a területi mobilitás ösztönzése, a képzési rendszer munkaerő-piaci igényekhez való igazítása
 - A kereslet növelése a munkahelyteremtő beruházások ösztönzésével
 - A területi különbségek csökkentése
 - A szürke gazdaság kifehéritése, a be nem jelentett munkavégzés csökkentése
 - A munkavállalók és a szervezetek alkalmazkodóképességének javítása
 - Egész életen át tartó tanulás lehetősége mindenki számára elérhető legyen
 - Ösztönözni kell a munkavállalókat a képzésben való részvételre, a vállalatokat pedig arra, hogy többet fordítsanak munkavállalóik képzésére
 - Erősíteni kell az oktatás-képzés és a gazdaság közötti kapcsolatokat
 - Segíteni kell a vállalatok technológiai és strukturális változásokhoz való alkalmazkodását
 - A közigazgatás és közszolgáltatások korszerűsítése és szolgáltató jellegük erősítése
 - A társadalmi párbeszéd országos, regionális és helyi intézményeinek fejlesztése
- (Apró 2004).

Aktív kezelési eszközök

Az aktív munkaerő-piaci eszközök, azokat a szakpolitikai eszközöket foglalják magukba, melyek célja, hogy támogatásokkal, szolgáltatásokkal javítsák az álláskeresők munkaerő-piaci visszatérésüket. Ezek az eszközök a foglalkoztatást növelik (Scharle 2008).

Ekkor az állam nem egyszerűen csak a kész helyzetre reagál, hanem maga is megkísérli befolyásolni a munkaerő-piaci kereslet és kínálat változását. Nem csak orvosolja a jelentkező tüneteket, hanem megpróbálja megelőzni azokat.

Ide sorolható:

- a munkaidő változtatása,
- a nyugdíjkorhatár változtatása,
- a képzések és szakképzések létszám és szerkezet változtatása,
- strukturális munkaerőhátér átalakulása,
- területi- strukturális egyenlőtlenségek befolyásolása
- az adott ország demográfiai jellemzőinek alakítása (Bánfalvy 2002).

A kínálati oldalon megjelenő eszközök a munkavégző képesség megőrzését (közmunka), vagy fejlesztését (oktatás, képzés) szolgálják, míg a keresleti oldalon a foglalkoztatási költségek csökkentését célozzák meg (Hudomiet–Kézdi, 2008).

Az aktív munkaerő-piaci eszközök csoportjába sorolható a munkakeresést segítő tanácsadás, közvetítés, közfoglalkoztatás (önkormányzatok nonprofit szervezetek támogatása célszemélyek foglalkoztatása esetén), foglalkoztatási

programok (munkaadó támogatása célszemélyek foglalkoztatása esetén, ön-foglalkoztatás támogatása), képzési programok (általános képzés, szakképzés, munkahelyi képzés) (Hudomiet–Kézdi 2008).

Romániában, a 76/2002-es törvény célkitűzése a munkanélküliség megelőzése, a munkaerőpiacról kikerült embereket a visszailleszkedésben való segítése, a munkaerőpiacon egyenlő esély biztosítása, a munkanélküliek ösztönzése a munkahelyek elfogadásában, munkaadók ösztönzése, foglalkoztatási struktúrák javítása (gazdasági és földrajzi ágazatokban egyaránt), valamint a munkanélküli személyek védelme a munkanélküli biztosítási rendszerben.

A passzív kezelési eszközök

Ide tartozik minden olyan eszköz (ellátás), amelynek célja, hogy kompenzálja az állás elvesztéséből eredő jövedelemvesztést, ezek az eszközök nem növelik a foglalkoztatást, csak enyhítik a munkanélküliség negatív hatásait. Ebben az esetben az állam a beavatkozásokat csak a kialakult bajok enyhítésére alkalmazza, arra koncentrál, hogy a kialakult helyzet által okozott feszültségeket enyhítse. Az intézkedések célja főképp anyagilag támogatni azokat, akik elvesztették munkahelyüket. Ilyen eszközök: a biztosítási alapon járó munkanélküli-ellátások, segélyek, korai nyugdíjaztatást finanszírozó támogatások (Scharle, 2008). A munkanélküli ellátás alapja a társadalombiztosítási befizetés.

A munkaerő-piaci helyzet javítására erősíteni kell azoknak az ellátásoknak a szerepét, amelyek a munkaerő-piaci aktivitás megőrzését, az aktív álláskeresőt támogatják. Ezzel párhuzamosan érvényesíteni kell a társadalombiztosítási és szociális ellátórendszerben a munkavállalásra való ösztönzés elvét, olyan szolgáltatási elemeket kell kapcsolni a pénzbeli ellátásokhoz, amelyek segítik a munkaerőpiacra való visszakerülést (Zamfir 1999).

A munkaerő foglalkoztatása minden társadalomban fontos feltétele a gazdasági egyensúly megőrzésének. Összetett dinamikus és nagy jelentőségű folyamat ez a társadalom jelene és jövője szempontjából, amelynek gazdasági, pszichoszociális, nevelői, kulturális és politikai kihatásai vannak. Ezért a munkanélküliség megfékezése, visszaszorítása minden társadalom fő feladata (Cojocaru 2003, Samuelson–Nordhaus 2003).

Javítani kell az emberek esélyeit, hogy megfelelő munkát találjanak, mindent pedig hatékony foglalkoztatási szolgáltatások nyújtással, tanácsadással, képzéssel és pénzügyi ösztönzőkkel érhetik el. Másrészről viszont az ellátásban részesülőeknek is meg kell tenniük minden szükséges lépést annak érdekében, hogy munkahelyet találjanak, vagy javítsák saját foglalkoztathatóságukat.

Felhasznált szakirodalom:

APRÓ ANTAL ZOLTÁN (2004): *Szegregáció- Munkaerőpiac- Foglalkoztatási esélyegyenlőség*. Gypsy Studies – Cigány Tanulmányok. Pécs, Pécsi Tu-

dományegyetem, Bölcsészettudományi Kar Romológia és Nevelésszociológia Tanszék

- BÁNFALVY CSABA (2002): *A munkanélküliségről*. Budapest, Wesley János Lelkészképző Főiskola
- BÁNFALVY CSABA (2003): *A munkanélküliség szociálpszichológiája*. Budapest, Akadémiai Kiadó
- COJOCARU, MARIA (2003): Asistența și protecția (A romániai munkaerőpiac és szociális védelem) socială la nivelul pieței muncii în România. In (Neamțu, George szerk.): *Tratat de asistență socială*, Iași, Polirom, 601-666 oldal
- CSOBA JUDIT (2007): A munkaerőpiac és a munkaerő iránti kereslet változása In (Csoba Judit – Czibere Ibolya szerk.): *Tipikus munkaerő-piaci problémák- atipikus megoldások*, Debrecen, 9-26 oldal
- CSOBA JUDIT (2009): „Akarnak-e dolgozni a munkanélküliek?”, *Esély* 2009/5, Budapest, 3-19 oldal
- EHRENBERG, RONALD G. – SMITH, R (2003): *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem Kiadó, Budapest
- GALASI PÉTER (1982): *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon*. Budapest, KJK
- GALASI PÉTER – VARGA JÚLIA (2005): *Munkaerőpiac és oktatás*. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet KTI könyvek
- GYEKICZKY TAMÁS (1994): *Emberi erőforrások és modernizációs stratégiák*. Budapest, T-Twins Kiadó
- HUDOMIT PÉTER – KÉZDI GÁBOR (2008): Az aktív munkaerő-piaci programok nemzetközi tapasztalatai, In *Kormányzás Közpénzügyek Szabályozás*, 2008/ 1, 3-37 oldal
- MÁRTONFI GYÖRGY (2006): Szakmák, foglalkozások és a gazdaság igényei a változó munkaerőpiacon. *Educatio*, 2006/2, 215-231 oldal
- PÁSZTOR RITA – SZÜCS ENIKŐ (2009): *Útmutató a szociálpolitika és a szociális menedzsment szakterületekhez*. Nagyvárad, Partium Kiadó,
- POLÓNYI ISTVÁN (2002): *Az oktatás gazdaságtana*. Budapest, Osiris Kiadó, 187-238 oldal
- POLÓNYI ISTVÁN (2006): A hazai szakképzés formálódása. *Educatio*, 2006/2, 371-386 oldal

PURGBERGER TAMÁS (2008): *Az európai szociális jog vázlata*. Debrecen, Lícium-Art Kiadó

SAMUELSON, PAUL – NORDHAUS, WILLIAM (2005): *Közgazdaságtan*. Budapest, Akadémiai Kiadó

SCHARLE ÁGOTA (2008): *Foglalkoztatás, intézményrendszer és foglalkoztatáspolitiká*. http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-817/publikaciok/tpubl_a_817.pdf (letöltve 2012.10. 15.)

TÍMÁR JÁNOS (1994): A foglalkoztatás és a munkanélküliség sajátosságai a poszt szocialista országokban. *Közgazdasági szemle*, 1994/ 7

ZAMFIR CATALIN (szerk.) (1999): *Politici sociale in Romania* (Szociálpolitika Romániában), Bukarest, Expert Kiadó

Internetes forrás:

Legea 72/2002- privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.
http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_asigurarilor_somaj.php (letöltve 2012. 10. 15)

SZÚCS ENIKŐ

VI. A romániai munkanélküliség aktuális helyzete

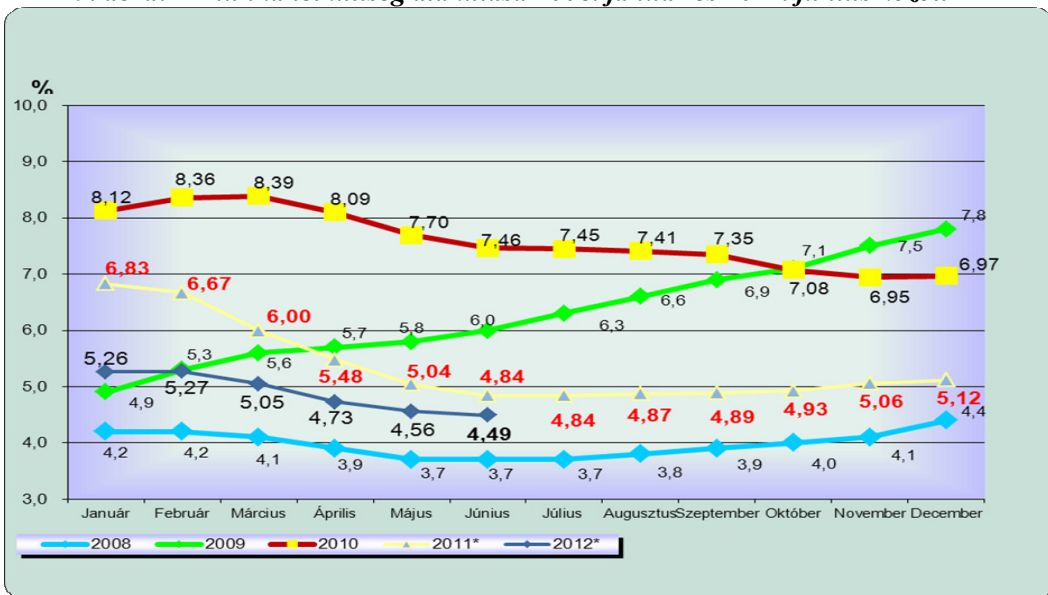
VI.1 A munkanélküliek helyzete

A Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség adatai szerint, 2012. június hónap végén az országos munkanélküliségi ráta értéke 4,49 százalék volt, azaz 0,07 százalékkal alacsonyabb az előző hónap értékéhez képest és 0,35 százalékkal kevesebb, mint a 2011. júniusi hónap értéke.

A munkanélküliek száma június végén 404.114 fő volt, ami mintegy 5.824 személlyel kevesebbet jelent az előző hónaphoz képest (a munkanélküliek évekre lebontott számszerinti alakulása az 5. mellékletben látható). A nemek közötti megoszlást tekintve, előző hónaphoz viszonyítva a férfi és a női munkanélküliségi ráta is csökkent, így június végére a férfiak esetében elérte a 4,72 százalékot, míg a nők esetében a 4,23 százalékot.

A munkanélküliségi ráta országos szintű alakulását nézve, az idei év júniusi értéke a legalacsonyabb az utóbbi évek értékéhez viszonyítva, hiszen 2009 januárjában volt utoljára ilyen alacsony a munkanélküliségi ráta. A 9. ábrán láthatjuk, miként alakult a munkanélküliség értéke 2008 januárjától egészen 2012 júniusáig. Az ábrából jól ki lehet venni, hogy a 2009-es évtől a munkanélküliségi ráta folyamatos növekedett az év végéig, elérvén a maximális csúcspontot az említett periódusnak 2010 márciusában, mikor is a munkanélküliségi ráta elérte a 8,39 százalékot. (A Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség adatai szerint, ilyen magas értéket legutoljára 2003 februárjában mértek, mikor a munkanélküliségi ráta 8,8 százalék volt, illetve 2002-ben, mikor január – április hónapok között 11,4 és 13,5 százalék között ingadozott. [Pásztor-Szűcs, 2009: 38])

9. ábra: A munkanélküliség alakulása 2008. január és 2012. június között

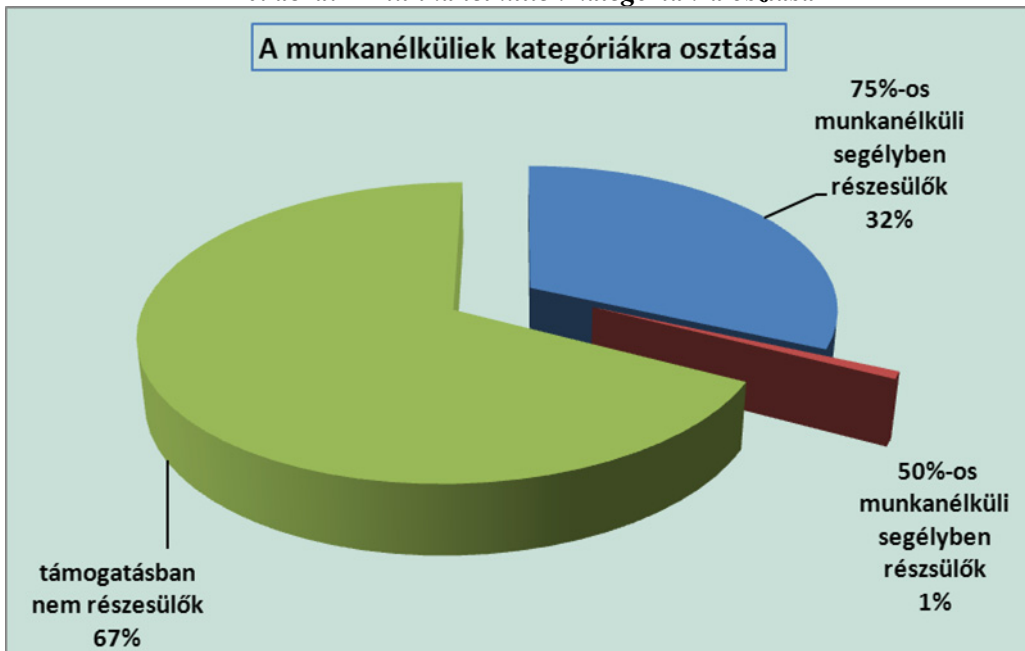


Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség

A munkanélküliségi ráta megyeszintű való megoszlását illetően, elmondhatjuk, hogy az ország 2012 június 30-ai adatok alapján három csoportba osztható: magas fokú, közepes és alacsony szintű munkanélküliségi rátával. A legmagasabb értékeket: Vaslui (8,43 százalék), Teleorman (8,33 százalék), Mehedinti (8,19 százalék) megyékben mérték, de akár Kovászna megyét is megemlíthetjük, hisz ott is igen magas az arány (7,71 százalék). A legalacsonyabb értékeket: Ilfov (1,50 százalék) – Bukarest 1,98 százalék, Timis (1,64 százalék) tartják számon. Bihar megye is az alacsony értékű megyék közé sorolható a 3,42 százalékos munkanélküliségi rátájával, rögtön Botosani (3,02 százalék) és Arad (3,26 százalék) megyék után. (Az országos értékeket részletesebben a 6. mellékletben lehet megtekinteni). A munkanélküliségi ráta legmagasabb és legalacsonyabb értékek közötti eltérés 7,93 százalékos.

A 10. ábrán láthatjuk, hogy miként oszlik meg a munkanélküli segélyben részesülők (a járulékok fizetési időszakát tekintve megkülönböztetünk 75, illetve 50 százalékos munkanélküli segéllyel rendelkező személyeket) és a támogatásban nem részesülők aránya. A Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség 2012. június 30. adatai szerint a munkanélküliek 33 százaléka részesült munkanélküli segélyben, (ebből 32 százalék 75 százalékos támogatást kapott, míg a maradék 1 százalék 50 százalékos támogatásban részesült) és a munkanélküliek 67 százaléka nem kapott semmilyen juttatást.

10. ábra: A munkanélküliek kategóriákra osztása



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség

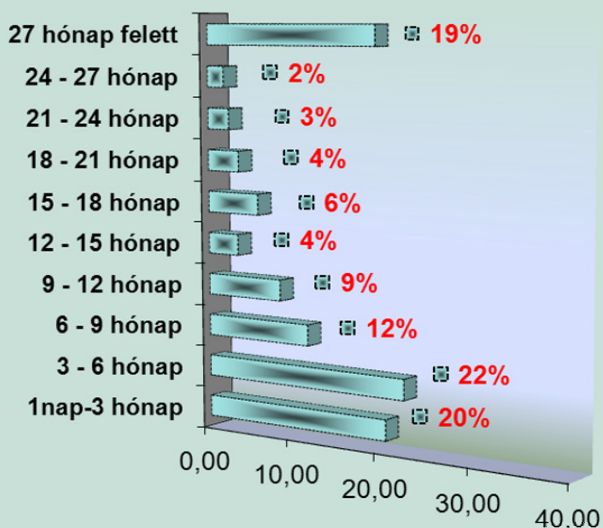
2011. december hónap végén, a munkanélküli segélyben részesülők aránya valamivel magasabb volt, hiszen összesen 39,60 százalékos részesült munkanélküli segélyben (ebből 31,08 százalékos arányban kaptak 75 százalékos munkanélküli segélyt, és 8,52 százalékos pedig 50 százalékos juttatásban részesült), és a munkanélküliek 60,40 százaléka pedig nem kapott semmilyen támogatást.

A 2012-es adatokból az is kiderül, hogy iskolai végzettséget illetően, a munkanélküliek 75,75 százaléka elemi vagy nyolc általános osztállyal rendelkezik, 17,5 százalékos középiskolát vagy valamilyen szakiskolát végzett és a nyilvántartott munkanélküliek 6,67 százaléka egyetemi végzettségű.

A munkanélküliség legmagasabb arányai a 40-49 éves korosztály esetében figyelhető meg, míg a legalacsonyabb értékeket, a 25 év alattiak esetében jelentették. (Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség)

A 11. ábrában láthatjuk, hogy a munkanélküliség időtartamát tekintve, három fő csoportot különíthetünk el, és pedig azokat, akik 3 hónapnál kevesebb, illetve 3-6 hónapja munkanélküliek, és a harmadik legnagyobb létszámú csoportot azok alkotják, akik esetében már tartós munkanélküliségről beszélhetünk, hiszen az ő esetükben a munkanélküliség időtartama meghaladja a 27 hónapot.

11. ábra: A munkanélküliség időtartama szerinti megoszlás



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség

VI.2 A foglalkoztatottak helyzete

A Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség, minden évben összeállítja a Nemzeti Foglalkoztatási Programot, melynek célja a foglalkoztatottak számának növelésére. A Foglalkoztatási Programnak köszönhetően, 2012. január és július 31. között sikerült 202.928 személyt alkalmazni, ami az éves terv 61,12 százalékos teljesítésének felel meg.

- A **állásközvetítói tevékenységének** köszönhetően, a Foglalkoztatási Ügynökség 174.739 személynek tudott munkát kínálni, ebből :
 - 111.412 személyt határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmaztak
 - 63.327 személyt meghatározott időre szóló munkaszerződéssel alkalmaztak

Az állásközvetítés megvalósítása érdekében számos állásbörzét szerveztek országsszerte : áprilisban egy általános állásbörzét, szeptemberben a frissen végzettek számára, illetve további 45 különböző állásbörzét szerveztek az ország 18 megyéjében, a munkaerő piaci igényeknek megfelelően. Az állásközvetítési tevékenységnek köszönhetően, az első hét hónap alatt az alkalmazottak aránya 5, 12 százalék volt.

- Az **információ nyújtás és szakmai tanácsadás** révén főleg a munkaerő piacra való bekerülés szempontjából veszélyeztetett csoportokat cé-

lozták meg, így sikerült 36.648 személyt alkalmazni, a következők csoportok köréből :

- 25-35 év közötti korcsoportból - 9.264 személyt,
 - 35-45 évesek köréből – 10.710 személyt;
 - 45 év felettiiek köréből – 8.639 személyt, melyből 50 év feletti: 4.840 személy;
 - támogatás nélküli munkanélküliek köréből – 23.204 személyt;
 - tartós munkanélküliek közül – 1.154 személyt, melyből 405 nő;
 - roma kisebbséghez tartozók – 671 személy.
- **A szakmai képzési programok** révén mintegy 6.671 személyt sikerült alkalmazni
 - A tartós munkanélkülieket megcélzó **jövedelem kiegészítési** intézkedések révén, sikerült újból integrálni a munkaerőpiacra 9270 főt, amiből 4.515 nőt.
 - **45 éven felüli** vagy egyedüli családfenntartók alkalmazását serkentő juttatásoknak köszönhetően, 4.121 személyt alkalmaztak, melyből:
 - 45 év feletti személy összesen **4.026**;
 - **95** családfenntartó munkanélküli személy
 - Az **idősödő** személyek csoportjából sikerült 57 személyt alkalmazni
 - A **mobilitási támogatásoknak** hála 1.183 új alkalmazott van, melyből:
 - 366 személy, aki lakóhelyétől 50km-nél távolabbi településen állt munkába,
 - 817 személy, aki lakóhelyt változtatott a munkahely betöltése céljából.
 - Az **alkalmazók támogatását** megcélzó intézkedéseknek köszönhetően 1960 fiatalot alkalmaztak és a pályakezdők köréből pedig 1605 fiatalot alkalmaztak, ebből 4 általános iskolai végzettségű fiatal; 2 gimnáziummal rendelkező fiatal; 126 szakiskolást; 663 középiskolai végzettségű; 120 szakközépiskolást, szakoklevéllel rendelkező fiatal; 1045 felsőfokú végzettségű fiatal.
 - Sikerült továbbá 61 **fogyatékkal élő** személyt alkalmazni
 - Az új munkahelyek teremtése céljából folyósított **hiteleknek** köszönhetően, melyek a kis és középvállalatokat célozzák meg, a következő eredményeket érték el:
 - 77 személy indított saját vállalkozást
 - 1387 személy részesült szakmai tanácsadásban (a vállalkozás indítását illetően), ebből pedig 5,55 százalékot alkalmaztak
 - A **szolidaritási szerződések** révén sikerült 493 személyt alkalmazni, ezek főként 25 év alatti fiatalok (464 fő), túlnyomórészt férfiak (248), alacsony iskolázottsági szinttel rendelkezők (általános- vagy szakiskolások – 150), illetve ezek közül 453 munkanélküli juttatás nélküli személy.
 - további 1851 személyt alkalmaztak, más aktív kezelési eszközök révén (ezeket nem a munkanélküliségi alaptól biztosítják).

Ugyancsak a Nemzeti foglalkoztatási program keretén belül, a Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség beépített még néhány speciális programot. Az első ilyen jellegű program a diákoknak és az egyetemistáknak szól. Célja, hogy előmozdítsa a hallgatók vakációk alatti alkalmazását (ezt a tevékenységet a 72/2007 törvény szabályozza). A program 1760 diák és hallgató alkalmazását tűzte ki célul, melynek következtében sikerült 257 diákot és 68 egyetemistát elhelyezni.

Egy másik program csomag, a 145. Foglalkoztatási Program, a vidéki közösségben élők foglalkoztatási arányának növelését célozza meg, melynek célja 145 vidéki település foglalkoztatási mutatóinak javítása, és további 43 városi mutató javítása. A program révén 12.680 személy alkalmazását célozzák meg (ebből 3.760 személy vidéki és 8.920 személy a városi fejlesztés következtében). Az év első hét hónapjában, sikerült a városi fejlesztési programnak köszönhetően 11.123 személyt alkalmazni, a vidékfejlesztési programnak köszönhetően, pedig 4.723 személyt alkalmaztak.

Továbbá, illeszkedve az Országos Stratégiai Inklúziós Tervhez, a Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség létrehozta a 140. Programot, amelyik azokat a településeket célozza meg, ahol magas a roma lakosok száma. Ennek köszönhetően, sikerült 1.315 rom kisebbséghez tartozó személyt alkalmazni, ebből 683 személyt határozatlan időre, és 459 személyt meghatározott idejű munkaszerződéssel.

A 2012-es év első félév eredményeit elemezve, elmondható, hogy sikerült a foglalkoztatási program nagy részét, sőt, több mint a felét megvalósítani, hisz a tervezettekhez képest, a kívántnál több személyt tudtak alkalmazni ebben az időszakban. A foglalkoztatási mutatókból kiderül, hogy a Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség legsikeresebb alkalmazási technikák a következők:

- Az állásközvetítői tevékenység – melynek köszönhetően az újonnan alkalmazott személyek 86 százalékát sikerült elhelyezni
- Az információnyújtás és szakmai tanácsadási szolgáltatás, ami további 18,06 százalékkal növelte a foglalkoztatottak sorait
- A tartós munkanélkülieket megcélzó jövedelem kiegészítési intézkedések révén további 4,57 százalékkal kevesebb munkanélküli személyt regisztrálhatunk erre az időszakra
- A hátrányos csoportokhoz tartozó személyek alkalmazását megcélzó intézkedéseknek (45 év felettiak vagy egyedüli családfenntartók alkalmazása, olyan munkanélküliek, akiknek 3 éve van még a nyugdíjas korhatár betöltéséig, frissen végzettek, fogyatékkal élők, vagy társadalmilag kirekesztett személyek) köszönhetően további 3,3 százalékkal sikerült növelni a foglalkoztatottak arányát
- Nem utolsó sorban pedig a szakmai képzési programoknak köszönhetően 3,28 százalékkal sikerült még bővíteni a foglalkoztatottak létszámát.

VI.3 Hátrányos helyzetű csoportok a romániai munkaerő-piacon

Az előzőkben megismertedtünk a foglalkoztatáspolitikai alapfogalmaival, láthattuk, hogy számos olyan tényező létezik, ami befolyásolhatja, és negatívan érintheti a munkavállalást, illetve a munkaerő-piacra való bekerülést. Ebben a fejezetben a hátrányos helyzetű csoportokról fogunk írni, és először, a fiatal pályakezdeket említjük meg.

VI.3.1 A pályakezdő fiatalok

Romániában az egyik legveszélyeztetett csoportot a munkaerő-piacon, a fiatalok csoportja képezi, mivel a 15-24 éves korcsoportúak esetében a legalacsonyabb a munkaerő-piacra való bekerülés lehetősége. Összehasonlítva a romániai 15 - 24 évesek alkalmazásának értékeit az európai államokra jellemző értékekkel, Romániában a szóban forgó korcsoport kihasználtsága 24,8 százalék, míg a többi tagállamban 37,6 százalék. A Társadalmi Integrációs Barométer¹¹ 2011-es adataiból kiderült, hogy a fiatalok munkaerőpiacra való nehézkes bekerülés elsődleges okai között az oktatási kínálat és a munkaerő-piaci kereslet közötti különbség említhető meg, amit alátámaszt az a tény, miszerint az országban működő cégek szinte egy negyede nem hajlandó 25 év alatti, fiatal pályakezdőt alkalmazni. Természetesen számos elképzelés és javaslat fogalmazódott meg arra vonatkozóan, hogy miként lehetne a szóban forgó problémát megoldani, de addig ameddig nem sikerül egy egyensúlyt találni az oktatási kínálat és a munkaerő piaci kereslet között, ez a helyzet továbbra is fennmarad.

Románia összlakossága 2012-ben 21356 ezer lakos volt, ebből a 15 éves illetve a 15 év feletti lakosok száma 18145 ezer volt, míg a 15 év alattiaké 3211 ezer fő. Akár csak a többi országban, Romániában is megfigyelhető a lakosság számának csökkenése, az előző évekhez viszonyítva: 2010-ben az összlakosság száma 21447 ezer volt, 2011-ben pedig 21414 volt.

Az aktív lakosság száma 2010-ben 9965 ezer főt számlált, ami 2012 első negyedévére 9759 ezer főre csökkent. Ebből 9019 ezer foglalkoztatott személy, 6186 ezer alkalmazott és 741 ezer munkanélküli személy van nyilvántartva. A munkanélküliségi ráta az elmúlt két év alatt 0,3 százalékkal nőtt, így 2012-ben 7,6 százalék volt (az év első negyedéves statisztikai beszámolók alapján).

¹¹ Minden évben országos szintű kutatás készül, melyet a Társadalmi Integrációs Barométer végez. A 2011-ben készített felmérés a munkaerő-piaci jellemzőket foglalja magába (munkahellyel kapcsolatos percepciók, alkalmazás és munkavégzés, diszkrimináció, szakmai fejlesztés). A vizsgált minta mintegy 503 céget és 1512 alkalmazottat foglal magába, melyből több mint 500 személy, 15 és 24 év közötti fiatal.

A munkanélküliségi arányokat tekintve, megfigyelhető a nemek és korcsoport szerinti értékek eltérnek. A legmagasabb értékeket a 15-24 évesek körében figyelhetjük meg, ahol a munkanélküliségi szint elérte a 23,9százalék 2012-ben (ami 2010-ben csupán 22,1százalék volt). A munkanélküliek nemek és korcsoportok szerinti megoszlását a következő táblázatban ábráztuk.

4. táblázat: A munkanélküliek korcsoport és nem szerinti százalékos felosztása

Korcsoport szerinti megoszlás	Férfiak	Nők
15-24 éves	24,7 %	22,7 %
25-34 éves	8,6 %	7,6 %
35-44 éves	6,9 %	5,5 %
45-54 éves	5,8 %	4,8 %
55 év feletti	4,8 %	1,4 %

Forrás: Országos Statisztikai Hivatal¹², 143/2012 sajtóközlemény

A 2010-es statisztikai adatokból kiderül, hogy a munkanélküliség leginkább a közép és az alacsony végzettségűek körében figyelhető meg (8,3 százalék), míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében ez az arány 5,4 százalék.

2012-ben a legmagasabb foglalkoztatási arány a munkaképes korúakat illetően a felsőfokú végzettségűek (82,4 százalék) esetében figyelhető meg, de az általános tendencia megmarad: ahogy csökken az oktatási szint vele egy időben csökken a foglalkoztatás aránya is. Így a középfokú végzettséggel rendelkezők 62,2 százaléka, míg az alacsony végzettségűek 43,0 százaléka foglalkoztatott.

Az Európai Stratégia 2020 tervezett foglalkoztatási arány tervezett 70 százalékkal szemben a 20-64 éves korosztály foglalkoztatottsága mindössze 62,3 százalék volt.

2010-ben a 15-24 éves korcsoport foglalkoztatottsági aránya 24,3 százalék, ami 2012-re 21,9 százalékra csökkent. Ami a többi korcsoportot illeti, az értékek a következők:

- a 25- 54 éves korosztály 74,4 százalék foglalkoztatott
- míg az 55-64 korosztály esetében ez 41,1 százalék,
- a 65 év feletti esetében pedig 13 százalékos foglalkoztatottsági arányról beszélhetünk.

2010-ben az átlagos heti munkaidő tartama heti 39,3 óra volt (az adatok a munkavégzők fő tevékenységére vonatkozik), de az alap tevékenység, munkahely mellett, a foglalkoztatott lakosságból mintegy 249.000 személy folytatott valamilyen másodlagos tevékenységet, ami átlagosan még plusz heti 15,0 órát je-

¹² Románul Institutul Național de Statistică – INS, lásd <http://www.insse.ro/cms/rw/pages/index.ro.do> , a megyei szintű kirendeltség elérhetősége <http://www.bihor.insse.ro/main.php>

lent. Az alkalmazottak közül 0,6százalék dolgozott részmunkaidőben és a többi foglalkoztatott személy esetében (de nem alkalmazottakról beszélünk) ez 11százalék.

A romániai munkanélküliségről szóló, és az azt szabályzó törvény (76/2002) 17-ik cikkelye kimondja, hogy minden 16 életévét betöltött fiatal, aki 60 nappal a tanulmányai végeztével nem tud képesítésének megfelelő munkakörben elhelyezkedni, munkanélkülinek tekinthető. A 76/2002 munkaügyi törvény 36. cikkelye kimondja, hogy a munkanélküli segélyt differenciáltan igénybe veheti minden személy, aki megfelel a 17 cikkelyben leírtaknak, annak függvényében, hogy mennyi ideig fizette a társadalombiztosítási járulékokat:

- 6 hónap munkanélküli segély jár annak a személynek, aki minimum 1 éven keresztül fizette a járulékokat,
- 9 hónap, azoknak, akik legalább 5 éven keresztül fizettek járulékot, és
- 12 hónap, azoknak a személyeknek, akiknek a hozzájárulási időszaka meghaladja a 10 évet.

2011-ben megjelent országos Oktatási törvény alapján minden középiskolát végzett hallgató megkapja a tanulmányai végzéséről szóló okiratot, melyhez csatolják a tantárgyleírásokat is. Ezek a dokumentumok megadják a fiatalnak a lehetőséget, hogy jelentkezzen az érettségi vizsgára vagy folytassa tanulmányait. A fent említett papírokkal a fiataloknak regisztrálniuk kell a megyei munkaügyi központ adatbázisában és a tanulmányok lezárásától számított 60 nap elteltével a fiataloknak jogukban áll igénybe venni a munkaügyi hivatal által biztosított:

- tájékoztató, szakmai orientációs és tanácsadó szolgáltatások
- a munkaerő piaci kereslet és kínálat közötti közvetítői szolgáltatásokat
- a munkaerő-piac által igényelt és keresett szakmák elsajátításához szükséges képzési programokat
- a romániai és EU-s munkaerő mobilitási lehetőségeket
- a szociális juttatásokat

A fiatal végzetek az említett 60 nap elteltével kérvényezhetik a munkanélküli segély folyósítását, amennyiben leadják a szükséges dokumentációt 30 napon belül. Ezt követően lehetőségük van még 12 hónapig benyújtani az igénylést, de ebben az esetben a segély folyósítása a kérvény regisztrálásának időpontjától kezdődik. Amennyiben nem sikerült végzettségüknek megfelelő állást találni, és igénylik a munkanélküli segélyt a törvény által előírt időszakban, a fiatal végzősök 6 hónapon keresztül kapnak egy havi fix összeget, ami az országos bruttó minimálbér 50 százalékát képezi (2012. január 1. óta ez az összeg havi 700 Ron, ami 43.700 HUF-nak felel meg).¹³ Ezt a munkanélküli segélyt a fiatalok minden elvégzett oktatási forma után igényelhetik.

¹³ Az országos bruttó minimálbért a 2011-es 1225. számú Kormány Rendelet szabályozza.

Azok a fiatalok, akik speciális oktatásban vettek részt, vagy más hagyományos oktatási formában végezték tanulmányaikat és 16-ik életévüket betöltötték, abban az esetben, ha regisztráltak a tanulmányok befejezését követően a megyei munkaügyi hivatalnál, munkába állásuk pillanatában részesülnek egy havi minimálbérnek megfelelő egyszeri juttatásban. A juttatás folyósításának feltétele, hogy a pályakezdő fiatal 12 hónapnál nagyobb időszakra kössön munkaszerződést, hogy az elmúlt 2 évben nem volt már alkalmazottja a szóban forgó cégnek, vállalatnak és az, hogy a tanulmányok befejezése és az említett alkalmazás időpontja között nem dolgozott más munkakörben már.

Abban az esetben, ha egy munkanélküli személy, az életkorától függetlenül (tehát lehet akár fiatal végzős is, aki 60 nappal a tanulmányai befejezését követően nem talált képesítésének megfelelő munkahelyet és munkanélküli segélyért folyamodott), a munkanélküliségi támogatás ideje alatt bejelentett lakóhelytől több mint 50 kilométerre költözik munkavállalás érdekében, az egy egyszeri pénzbeli támogatásban részesülhet, ami megfelel az adott időben 2 havi országos minimálbérnek. A juttatás folyósításának feltétele (a fent említettek mellett), hogy minimum 12 hónapot kell dolgozzon az említett munkahelyen.

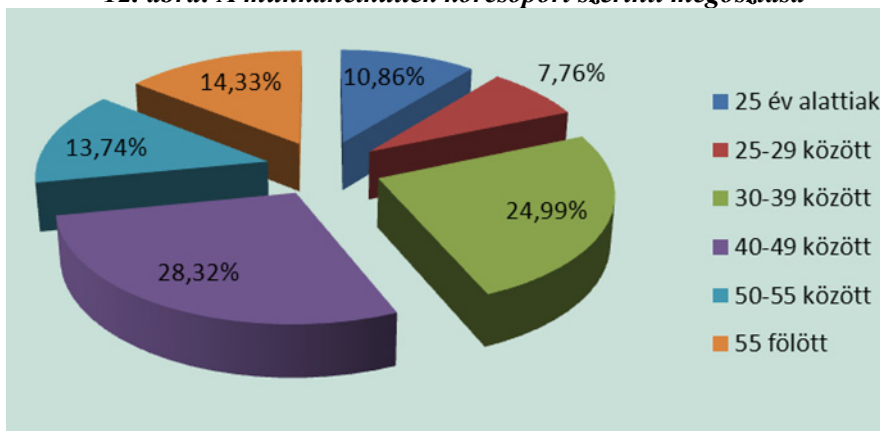
Abban az esetben, ha egy személy, akinek megítélték és folyósítják a munkanélküli segélyt, a folyósítás ideje alatt munkába áll, biztosítják minden hónapban, legalább is a fennmaradt időszakra, a juttatásának 30 százalékát. (ez a támogatás abban az esetben jár, ha a szóban forgó személy nem olyan alkalmazóhoz áll be dolgozni, akivel az elmúlt 2 év alatt bármilyen együttműködési vagy munkavállalási szerződése volt.)

VI.3.2 Idősek

A gazdaság és az egész társadalom számára létfontosságú a munkaerőpiac teljesítőképessége. Az idősebb korosztályok munkaerő-piaci jelenléte a nemzetgazdaság és a nyugdíjrendszer számára is alapvető. Az Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség¹⁴ adatai szerint a munkanélküliségi ráta alacsonyabb volt 0,07 százalékkal 2012 júniusában, mint a májusi hónap végén és 0,35 százalékkal az előző évhez képest. Országos szinten nézve, a munkanélküliek száma 2012. június hónap végén 404.114 személy volt, 5.824 fővel kevesebb, mint az előző hónap végén. Ami a korcsoport szerinti megoszlást illeti, a helyzet a következő képen alakult:

¹⁴ Románul: Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă – ANOFM, lásd <http://www.anofm.ro/>, illetve a Bihar megyei kirendeltség oldala <http://www.bihar.anofm.ro/>

12. ábra: A munkanélküliek korcsoport szerinti megoszlása



Forrás: Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium

A 12. ábrán láthatjuk, hogy folyó év júniusában a munkanélküliek legmagasabb aránya a 40-49 évesek csoportjában figyelhető meg (28,32 százalék) és az 50 év felettek esetében (28,07 százalék). Ami a nemek szerinti megoszlást illeti, a Munkaügyi Minisztérium negyedéves beszámolójából kiderül, hogy a férfiak esetében 4,72 százalék a munkanélküliségi ráta, míg a nők esetében 4,23 százalék (mindkét nem esetében csökkenés figyelhető meg úgy a májusi hónaphoz viszonyítva, mint az előző év azonos hónapját illetően – 2011 júniusában a férfiak munkanélküliségi aránya 5,10 százalék a nőké pedig 4,42 százalék volt). (Munkaügyi Minisztérium 2011 és 2012 második negyedéves jelentése)

Annak érdekében, hogy elősegítse a 45 év felettek elhelyezkedését és újraintegrálódását a munkaerőpiacra, a román állam különböző intézkedéseket vezetett be. Egyrészt, a 76/2002 munkanélküliségről szóló törvény 85. cikkelye leírja, hogy támogatásban részesül az a cég, amelyik 45 évnél idősebb vagy 25 évnél fiatalabb személy alkalmaz. Továbbá, abban az esetben, ha a frissen alkalmazott személynek még 3 éve van a nyugdíjkorhatár betöltéséig, az alkalmazó havi juttatást kap a személy nyugdíjba vonulásának pillanatáig, amennyiben a munkáltatói viszony nem szűnik meg.

Jelen pillanatban a standard nyugdíjkorhatár férfiak esetében 64 év, a nőké pedig 59 év. A járulékok fizetési idejét tekintve, a teljes időszak a férfiak esetében 33 év és 10 hónap, a nők esetében pedig 29 év és 10 hónap. Annak érdekében, hogy egy személy nyugdíjban részesüljön, minimum 13 év és 10 hónapig kell fizetnie a járulékokat. Ezek a korhatárok növekedni fognak, míg eléri a 35 teljes hozzájárulási időszakot vagy a minimum 15 éves járulékfizetést úgy a férfiak, mint a nők esetében egyaránt. (<http://www.cjpeniiarad.ro/pensii6.php>)

VI.3.3 Romák

A romák romániai helyzete ismétlődő változásokon ment át az utóbbi 20 év alatt, amihez hozzájárul a változó gazdasági és politikai helyzet egyaránt (magas munkanélküliségi arányok a '90-es években, egy rövid gazdasági növekedés, majd a már több éve tartó gazdasági válság okozta visszaesés) (Preoteasa A. M., 2011: 24)

A 2011-es előzetes népszámlálási adatokból kiderül, hogy a Románia lakossága csökkent a 2002-ben végzett népszámlálási adatokhoz képest 2,6 millió lakossal, ami azt jelenti, hogy jelenleg 19.042.936 a lakosok száma, amiből a roma lakosság száma 619 ezer fő.

A roma lakosság létszámát illetően növekedés figyelhető meg, hisz az összlakosság arányához viszonyítva megnőtt a létszámuk 2,5 százalékról 3,2 százalékra az elmúlt 9 év alatt (az előző népszámlálás 2002-ben volt). Meg kell említeni, hogy ezek az arányok csupán hozzávetőlegesek, mivel a népszámlálás során, nem minden roma kisebbséghez tartozó személy vallja magát romák. Ennek ellenére, az eddigi adatok azt mutatják, hogy a lakosság összetételét tekintve, a legnagyobb gyakorissággal az ország következő megyéiben található roma kisebbség: Maros megye (8,8 százalék), Calarasi megye (8,1 százalék), Szilágy megye (6,9 százalék) és Bihar megye (6,1százalék).

A romániai Soros Alapítvány 2011-ben felmérést készített a romák helyzetéről egy EU-s projekt keretén belül¹⁵, melyben 1100 roma kisebbséghez tartozó személy vett részt. Az országos szintű felmérésből kiderül, hogy a romák mindössze 35,5 százaléka dolgozik, 6,36 százaléka szeretne egy munkahelyet és 28 százaléka a megkérdezetteknek inaktív. Országos szinten tekintve, 2011-ben a romák 58 százaléka dolgozott, míg a munkanélküliségi ráta pedig 7,6 százalékos volt. A megkérdezett romák csupán 10 százaléka rendelkezik stabil munkahellyel az utóbbi két évre visszamenőleg, míg a vizsgált minta 51,5 százaléka egyáltalán nem dolgozott az elmúlt két évben. A foglalkoztatott romák alacsony létszáma arra utal, hogy az ő esetükben nagyobb a szegénység és a társadalmi kirekesztés veszélye, egyrészt a jövedelem hiánya miatt, másrészt pedig a társadalombiztosítás és az egészségügyi ellátás hiánya újabb problémákat vonhat maga után. (Preoteasa, 2011: 26)

A gazdasági tevékenységet nem folytató romák csoportja igen széleskörű és magába foglalja a háziasszonyokat, nyugdíjasokat, munkaképtelen személyeket, a szociális juttatásban részesülőket és a munkanélkülieket egyaránt. Ezek közül, csupán 56 százalék szeretne dolgozni, de mindössze 23 százalékuk keresett is magának valamilyen állást. Annak érdekében, hogy munkát találja-

¹⁵ Az országos felmérést magába foglaló project neve: "EU INCLUSIVE" Data transfer and exchange of good practices regarding the inclusion of Roma population between Romania, Bulgaria, Italy and Spain: Roma situation in Romania, 2011 : Between social inclusion and migration : Country Report

nak, elsősorban az ismerősöket, barátok, rokonokat keresik fel. Az állami intézményektől való segítségkérés csak az előbbi opciókat követően jött szóba, mint álláskereső forrás. Az inaktív romák 76 százaléka ellenben úgy nyilatkozott, hogy nem tudna munkába állni, egy azonnali álláslehetőség kapcsán, a többi alany pedig egyenesen visszautasította egy esetleges állás elfoglalását (tanulási okok miatt – 1,6 százalék, családi feladatokból kifolyólag – 5,6 százalék vagy nem megfelelő egészségi állapot miatt- 3,8 százalék). (Preoteasa, 2011: 32)

Különösen veszélyeztetett kategóriába sorolhatjuk a roma nőket, akik többsége háziasszony, nem rendelkezik semmiféle végzettséggel, ez által jelentősen csökken a munkaerőpiacra való bekerülés lehetősége. Azok a nők, akik foglalkoztatottnak vallják magukat, alacsony képesítéssel rendelkeznek, többségük szakképzetlen munkásként dolgozik. Ugyancsak veszélyeztetett kategóriába sorolhatjuk az időseket is, akiknek csupán elenyésző száma tekinthető nyugdíjasnak (Preoteasa, 2011: 35)

A romák integrálását a munkaerőpiacra az is nehezíti, hogy tíz gyermekből kettő nem jár iskolába, az anyagi keretek hiányossága miatt. A 16 éven felüliek 25 százaléka bevallása szerint analfabéta, nem tud sem írni, sem olvasni. Az analfabetizmus 10 százalékkal magasabb a nők körében, és a korcsoport szerinti megoszlást tekintve leggyakoribb a 25-34 évesek körében (29 százalék), és a 35-44 évesek (23 százalék) körében. A romák 23 százaléka nem rendelkezik semmilyen iskolai végzettséggel, 26 százalékuk négy elemi osztályt végzett, 34 százalékuk rendelkezik csupán gimnáziumi végzettséggel és mindössze 17 százalék rendelkezik középiskolai végzettséggel. (Tarnovschi, 2011: 37,38)

A romák alacsony képzettségi szintje, a magas fokú analfabetizmus, az a tény, hogy első sorban barátok és ismerősök segítségével próbálnak állást szerezni, hogy a többségük feketén dolgozik, mind hozzájárulnak a romák alacsony munkaerő-piaci részvételéhez. Ezt a helyzetet, tovább nehezíti az a tény, hogy a roma lakosság hozzávetőlegesen 3 százaléka nem rendelkezik semmilyen személyazonossági papírral, ami megakadályozza a romák képzésben való részvételét, házasságkötését, munkavállalását, társadalombiztosítási juttatások és egészségügyi ellátások igénybevételét, úgy a szülők, mint a gyermekek számára egyaránt. (Duminica-Preda, 2003:28, Tarnovschi, 2011: 40)

A 2011-es adatokból továbbá az is kiderül, hogy a megkérdezett romák 40 százaléka úgy véli, hogy a gazdasági válság illetve a munkahelyek hiánya miatt nem tudnak dolgozni, míg 15 százalékuk szerint az etnikai megkülönböztetés a munkanélküliség alapvető oka. A roma lakosság foglalkoztatottsági aránya messze az országos arányok alatt van, mivel a roma kisebbség foglalkoztatási struktúrája egyedi, melyet a tradicionális munkakörök és az alacsony képzettségi szint jellemez. (Preoteasa, 2011: 35)

VI.3.4 Fogyatékkal élő személyek

A Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium¹⁶ adatai szerint 2012. június 30-án Románia összlakosságából mintegy 689.156 fogyatékkal élő személyt tartanak nyilván. Ebből, 97,5 százalék (671.939 személy) családi gondozásban, vagy önállóan él, míg a maradék 2,5 százalék (17.217 személy) valamilyen intézményesített ellátásban részesül, melyet a minisztérium hatáskörében működő Fogyatékkal Élők Főigazgatósága működtet¹⁷. A megyék, illetve megyeközpontok szerinti megoszlást illetően, a legtöbb fogyatékkal élő személyt Bukarestben tartják nyilván (57.739 személy). Ezt követi Prahova megye (35.911 nyilvántartott személlyel), a kilencedik helyen Bihar megye található (19.781 személlyel), míg az utolsó helyen Kovászna megye (4.463 személlyel).

A fogyatékkal élő személyekre vonatkozó 448/2006. számú törvény négy fogyatékosági szintet különböztet meg: enyhe (IV. szint), közepes (III. szint), súlyos (II. szint) és nagyon súlyos (I. szint, amikor már gondozóra van szükség).

Az összlétszámot tekintve, 33,77 százalék él legsúlyosabb fogyatékosaggal, 53,79 súlyos fokú fogyatékosaggal, míg a fennmaradt 12,44 százalék közepes, illetve enyhe fogyatékosaggal élő személyek arányát foglalja magába.

A törvény továbbá meghatározza a fogyatékoságok típusát is, melyek a fogyatékkal élő személyek besorolásának alapját képezik, így megkülönböztünk: testi, látási, hallási, siketvak, szomatikus, szellemi, lelki fogyatékosaggal élőket, valamint a HIV / AIDS és ritka betegségekkel fertőzötteket.

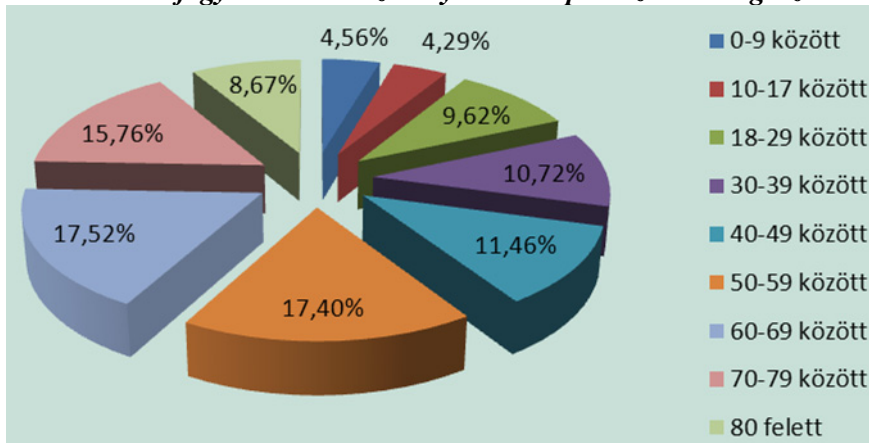
A Munkaügyi Hivatal 2012 második negyedéves beszámolójából kiderül, hogy a fogyatékkal élő személyek 53,97 százaléka nő és az esetek 65,11 százalékában 50 év feletti személyekről van szó.

A fogyatékkal élő személyek korcsoport szerinti megoszlását a 13. ábrában tekinthetjük meg. Az eredményekből láthatjuk, hogy a leg több fogyatékkal élő személy az 50-59 és a 60-69 korcsoporthoz tartozik, 17,40 illetve 17,52 százalékos arányban.

¹⁶ románul: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale – MMFPS, lásd <http://www.mmuncii.ro/nou/index.php/ro>

¹⁷ románul: Direcția Generală Protecția Persoanelor cu Handicap – DPPH, lásd <http://www.anph.ro/>

13. ábra: A fogyatékkal élő személyek korcsoport szerinti megoszlása



Forrás: Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium

Folyó év közepén, a fogyatékkal élő személyek ellátását biztosító állami intézmények száma 389, melyből: 332 állandó ellátást biztosító intézmény és 57 nappali ellátást nyújtó intézmény. A bentlakásos intézmények egyharmada gondozást és támogatást is biztosít mintegy 6.491 kedvezményezettnek, a többi intézményesített ellátásban részesülő személy mellett, ugyanakkor, további 5457 főt látnak el 52 rehabilitációs és neuropszichiátriai intézetben.

A 448/2006. törvény 78. cikkelye kimondja, hogy a fogyatékkal élő személyeket végzettségük és munkavégző képességük függvényében lehet alkalmazni. Azok az állami vagy magán intézmények, melyek minimum 50 alkalmazottal rendelkeznek, kötelesek fogyatékkal élő személyeket alkalmazni (ezek aránya el kell, hogy érje a minimum 4 százalékot az alkalmazottak létszámához viszonyítva). Amennyibe ez nem történik meg, az intézmények kötelesek:

- egy havi összeget befizetni az állami kasszába, ami megfelel az országos minimálbér felének, megszorozva a betöltetlen munkahelyek számával
- termékeket vagy szolgáltatást vásároljanak az engedélyezett védett egységektől, az államnak befizetendő összeg ellenében.

Kivételt képeznek az nemzetvédelmi, közrendfenntartói és nemzetbiztonsági intézmények.

A fogyatékkal élő személyek alkalmazásával kapcsolatban fontos megemlíteni a következőket:

- joguk van munkába állni és fizetést kapni
- jogukban áll kevesebbet dolgozni az átlagos napi 8 óránál
- joguk van fizetett próbaidőhöz

- joguk van minimum 30 napos fizetett felmondási időszakhoz, abban az esetben, ha az alkalmazó, rajta kívül álló okok miatt bontja fel a munkaszerződést
- joguk van mentességet élvezni a jövedelemadó fizetése alól
- joguk van térítésmentes képzéseken, továbbképzéseken vagy átképzéseken részt venni
- joguk van védett és speciálisan ellátott környezetben dolgozni

Azok a személyek, akik valamilyen oknál fogva elvesztették munkaképességüket, rokkantsági nyugdíjban részesülnek. Ennek kiváltó oka lehet szakmai baleset vagy betegség, skizofrénia, AIDS, megszokott betegségek vagy balesetek melyek nincsenek összefüggésben a munkával. A rokkantsági nyugdíj megítélését, illetve a rokkantsági fok meghatározását szakorvos végezheti el. Annak függvényében, hogy az adott személy milyen mértékben veszítette el munkaképességét, három rokkantsági csoportot különböztünk meg:

- 1 csoport – jellemzője a teljes munkaképesség és önálló képesség elvesztése,
- 2 csoport – jellemzője a teljes munkaképesség elvesztése, de az önálló képesség megtartása,
- 3 csoport – jellemzője a munkaképesség legalább felének az elvesztése, ami mellett a személy képes végrehajtani egy bizonyos tevékenységet vagy szakmai feladatot, mely megfelel a normál munkaidő felének.

Annak érdekében, hogy a rokkantsági nyugdíjat folyósítsák, egy meghatározott ideig kell fizetni a társadalombiztosítási járulékokat. Az előírt befizetési időszak korcsoportonként változik (minimum 1 év a 20 évnél fiatalabbak esetében és legalább 27 év a 60 év felettieknek. Abban az esetben, ha a szóban forgó személy nem látó vagy súlyos, illetve nagyon súlyos fogyatékkal él (melyek még a biztosított státusza előtt megállapítottak), a korcsoportjának előírt hozzájárulási időszak fele is elegendő a rokkantsági nyugdíj igényléséhez és folyósításához.

Felhasznált irodalom:

- PREOTEASA, A.M. (2011): *Specificul ocupării la populația de romi din România în Situația romilor în România, 2011. Între incluziune socială și migrație – Raport de țară (A roma lakosság foglalkoztatottsági specifikumai – Országos jelentés)*
- DUMINICĂ, G., PREDĂ, M. (2003): *Accesul romilor pe piața forței de muncă, (A romák foglalkoztatása)* Editura Cărții de Agribusiness, București

- PÁSZTOR, R., SZÜCS, E. (2009): *Útmutató a szociálpolitika és a szociális menedzment szakterületekhez*, Partium Kiadó, Nagyvárad
- BODOGAI, S. I. (2009): *Protecția socială a persoanelor vârstnice (Idős személyek szociális védelme)*, Nagyvárad Egyetemi Kiadó
- Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, (Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium), <http://www.mmuncii.ro>, 2012.08.20
- Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă – ANOFM, <http://www.anofm.ro/>, 2012.08.20
- Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, <http://www.bihor.anofm.ro/>, 2012.08.20
- Institutul Național de Statistică – INS, <http://www.insse.ro/cms/rw/pages/index.ro.do>, 2012.08.20
- Casa Națională de Pensii (Országos Nyugdíjpénztár), <http://www.cnpas.org/>, 2012.09.20
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, 2010.10.05
- Legea 72/2002- privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.
http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_asigurarilor_somaj.php, 2012.08.20
- <http://www.contabun.ro/2010/03/12/legea-nr-762002-actualizata-la-zi/#capitolul5>
- http://www.dreptonline.ro/legislatie/oug_17_2011_creante_bugetare_comision_datorat_sistemul_asigurarilor_somaj_ocupare_forta_munca.php
- <http://www.giurgiu.anofm.ro/index.php/seroferite/stimangajatori/sublocmunc/subloc45ani?showall=1>, 2012.10.05
- <http://www.cjpensiiarad.ro/pensii6.php>, 2012.10.05
- <http://clublegislatiamuncii.manager.ro/legislatia-muncii/angajarea-din-somaj-a-persoanelor-peste-45-de-ani-6254.html>, 2012.10.10
- <http://www.mediafax.ro/social/firmele-care-angajeaza-persoane-peste-55-ani-si-someri-sub-25-ani-nu-achita-cas-un-an-pentru-acestia-9868124>, 2012.10.10
- LEGE Nr. 118 din 30 iunie 2010, privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar,

<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/LEGI/L118-2010.pdf>, 2012.10.25

<http://www.mmuncii.ro/nou/index.php/ro/transparenta/statistici/buletin-statistic/33-servicii/statistica/statistica-2/2480-buletin-statistic-in-domeniul-muncii-si-protectiei-sociale-trimestrul-ii-2012>, 2012.10.25

VII. A munkanélküliség kezelésére irányuló intézmények és szolgáltatások

Romániában több olyan intézmény működik, melynek célja a munkaerőpiacról kikerült személyek támogatása és ösztönzése, továbbá a munkaerőpiacra való visszakerülés megkönnyítése. Ezek lehetnek országos vagy megyei szintű és hatóerejű intézmények, kirendeltségek, mint például: Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium, az Országos Foglalkoztatási- és Munkaügyi Hivatal, a Megyei Foglalkoztatási- és Munkaügyi Hivatalok.

VII.1 Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale – MMFPS)

Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium feladata, hogy összehangolja és irányítsa a Kormány rendeleteket a munka, a család, az esélyegyenlőség és a szociális védelem területén.

Általános feladatai közül megemlítenék a fejlesztési stratégiák és a törvénytervezeteket kidolgozását, a munkavédelmi és a szociális biztonság területén alkalmazható programok kidolgozását, az EU rendeleteknek harmonizálása saját jogszabályi keretével. A Minisztérium figyelemmel kíséri és segíti a hatáskörébe tartozó szervek működését, mint például: az Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség, az Országos Nyugdíjpénztár, az Országos és Területi Munkafelügyelőség, a Munkavédelmi Hivatal. További feladatokat lát el a munkaerő, a munkaügyi jogszabályok, a jövedelem és munkavédelem területén.

A Minisztérium munkaerővel kapcsolatos feladatai a következők:

- a. különböző politikák, stratégiák, tervek és jogszabálytervezetek kidolgozása a foglalkoztatás és a továbbképzés területén;
- b. a foglalkoztatást és a folyamatos képzést megcélzó nemzeti stratégiák fejlesztése, frissítése és ellenőrzése;
- c. a szakképzések és a munkahelyen történő szakmai tevékenységek ellenőrzése;
- d. együttműködés más minisztériumokkal és intézményekkel, a Nemzeti Képesítési Keretrendszer fejlesztésében;
- e. az EU által vagy más forrásokból finanszírozott projektek javaslata és végrehajtása, valamint a kétoldalú együttműködési projektek megvalósítása a foglalkoztatás és a szakképzés területén;
- f. elemzi és jóváhagyja az Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség által javasolt éves országos foglalkoztatási és szakképzési programokat

- g. meghatározza azokat a teljesítménymutatókat, melyek alapját képezik az Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökséggel megkötött szerződésnek
- h. nyilvántartja és frissíti a romániai foglalkozások osztályozását, javaslatok a különböző felhasználók és képesítések, hogy a besorolást is megszervezi a képzési programokat befejezett képesítési bizonyítvány;
- i. koordinálja és ellenőrzi az Országos Foglalkoztatási Bizottság működését
- j. irányítja az Országos Foglalkoztatási és Munkaerő képzési Megfigyelőközpontot

VII.1.1 Országos Foglalkoztatási és Munkaerő képzési Megfigyelőközpont (Observatorul Național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă – ONOFP)

Az Európai Unió több éves tapasztalata alapján, illetve a tagországokban létesített hasonló feladatkörű központok modellje mentén, létrehozták az Országos Foglalkoztatási és Munkaerő képzési Megfigyelőközpontot, amelyik a Munkaügyi Minisztériumon belül működik, és a következő feladatokat látja el:

- információszolgáltatás a nemzeti munkaerő-piaci jelenségek és folyamatok területén,
- rendszeres konzultáció a partner intézményekkel, szervezetekkel a Megfigyelőközpont tevékenységéről,
- fejlesztési tervek és projektek elkészítéséhez szükséges tanulmányok és elemzések elkészítése,
- információ ellátás biztosítása a különböző munkaerő-piaci szereplők számára (szociális partnerek, az állami foglalkoztatási szervek, a civil szervezetek és a hátrányos helyzetű csoportok számára)

Továbbá különböző beszámolókat, jelentéseket állít össze a romániai munkaerő piaci helyzetről, a munkaerő vándorlásról, a fiatalok munkaerő-piaci helyzetéről, a folytonos szakképzésről.

VII.2 Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM)

A Nemzeti Foglalkoztatási Ügynökség (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM) hatásköre alá tartozik a Bukaresti Hivatal mellett, további 41 megyei kirendeltség (melynek keretén belül 70 lokális és 141 munkaközpontot létesítettek), 8 megyei felnőtt képző központ és 8 megyei munkanélküli továbbképző központ, illetve egy Nemzeti Felnőtt képző központ (Râșnov székhellyel).

Az ANOFM elsődleges feladata, a foglalkoztatási arány növelése, és ez által a munkanélküliség csökkentése. Szolgáltatásai révén a munkanélkülieket és a gazdasági szereplőket célozza meg. A Hivatal fő célkitűzései között szerepel a foglalkoztatás és a szakképzés területén alkalmazandó stratégiák végrehajtása, a munkanélkülieket megcélzó szociális védelmi intézkedések alkalmazása. Ennek érdekében, az A.N.O.F.M. a következő feladatokat végzi el:

- ingyenes tanfolyamokat, átképzéseket szervez a munkanélküliek számára
- közvetít a munkáltatók és a munkanélküliek között, annak érdekében, hogy létrejőjön a munkaerő-piaci kereslet és kínálat közötti egyensúly
- gondoskodik a támogatási és szolgáltatási rendszer szakmai működtetéséről
- szakmai ajánlásokat fogalmaz meg a foglalkoztatás, a szakmai fejlesztés és a szociális védelem területén
- ellátja az EURES-el kapcsolatos szervezési, tanácsadási és koordinációs feladatokat, valamint kapcsolatot tart a munkaerő-piaci szereplőkkel
- kidolgozza és végrehajtja az Európai Szociális Alapból támogatott programokat.

Az ANOFM szolgáltatásait illetően, megkülönböztetjük a munkát kereső személyeket megcélzó intézkedéseket és a munkáltatóknak szóló intézkedéseket.

Az ANOFM **munkanélküli személyek** számára nyújtott szolgáltatásai a következők:

- *Információnyújtás és szakmai tanácsadás:* Az elhelyezkedés elősegítése érdekében, a munkakereső személyek számára szakmai orientációt megcélzó értékelések és önértékelések biztosít. Segít különböző képességek kialakításában és álláskeresési technikák, módszerek elsajátításában, mint például: az önbizalom növelése, állásinterjún való megjelenési technikák, CV készítése, stb.
- *Munkaközvetítés:* Az Ügynökség információkat közvetít az érintettek felé a munkaerőpiac és a munkakörök alakulásáról. Minden megyei Ügynökség köteles nyilvántartani és közzétenni saját honlapján, minden hónapban, a meghirdetett állásokat és a munkahelyek számát (településekre lebontva). Továbbá, feladatuk összeállítani egy egyéni munkaközvetítési tervet, minden munkát kereső személy számára. Azok a munkanélküliek, akik nem rendelkeznek munkanélküli juttatással, kérvényezhetik a hozzájuk legközelebb található megyei Foglalkoztatási Ügynökség által való nyilvántartásba vételüket, a munkaközvetítés céljából. Abban az esetben, ha ezek a személyek nem tudnak munkába állni, 6 hónap elteltével kérvényüket meg kell újítaniuk. Továbbá, minden évben az Ügynökség irányítása alatt, megszervezik az általános és a különböző csoportokat megcélzó állásbörzét, mint például: a fiataloknak pályakezdőknek, a romáknak, stb.

- *Szakmai képzések és átképzések:* Az álláskeresők számára, ingyen szerveznek képzési vagy átképzési tanfolyamokat, annak érdekében, hogy akár az elméleti akár a gyakorlati tapasztalataik bővítése révén megkönnyítsék a munkanélküliek elhelyezkedését. Ezek lehetnek elméleti tanfolyamok vagy gyakorlati és specializációs tapasztalatot nyújtó képzési lehetőségek. A 76/2002. törvény kimondja, hogy ezeken a képzéseken ingyen vehetnek részt: a munkanélküliek, az állás nélküli frissen végzett fiatalok, a menekültek, a frissen szabadult személyek, a hazatelepülők, a vidéken élő jövedelemmel nem rendelkező vagy nagyon alacsony jövedelmű személyek. Továbbá a képzésekben részesülhetnek olyan személyek is, akik valamilyen oknál fogva nem dolgoztak és újból munkába álltak: a gyermeknevelési szabadságról visszatért személyek 2 vagy akár 3 év esetében is, munkahelyi balesetből felépültek, rokkantsági nyugdíjban részesültek, stb.
- *Tanácsadás és segítségnyújtás saját vállalkozás beindításához:* Külön tanácsadást nyújtanak a munkanélküli személyeknek, illetve azon egyetemisták számára, akik kedvezményes hitelt igényelnek a munkanélküliségi alapból. Az önálló tevékenység vagy vállalkozás beindítása érdekében a szóban forgó személyeknek ingyen tanácsadást és segítségnyújtást biztosítanak jogi, marketing, menedzsment, pénzügyi vagy egyéb területen.
- *Jövedelem kiegészítés:* Azoknak a személyek, akik a munkanélküliségi juttatás folyósítási ideje alatt munkába állnak, az állam az időszak végéig biztosít egy plusz havi kiegészítést, ami megfelel a munkanélküliségi juttatás 30 százalékának.
- *Frissen végzetteket támogatása:* A 76/2002. törvény kimondja, hogy azok a frissen végzett fiatalok, akik 16-ik életévüket betöltötték, regisztráltak a helyi munkaügyi hivatalnál, abban az esetben, ha munkába állnak, egy 12 hónapnál hosszabb időszakra, állami támogatásban részesülnek a munkanélküli segély folyósításának hátra maradt időszakára. Nem részesülhetnek a támogatásban azok, akik felbontják a munkavégzési szerződést a 12 hónap eltelte előtt, akik már alkalmazásban álltak a tanulmányok befejezésekor, akik az elmúlt 2 évben már dolgoztak valamilyen formában az adott munkaadónál, azok a fiatalok, akik az igénylés pillanatában egy újabb képzési formában vesznek részt, vagy azok, akiknek valamilyen oknál fogva, felfüggesztették a juttatás folyósítását.
- *A munkaerő-mobilitás ösztönzése:* Azok a személyek, akik a munkanélküliségi juttatás folyósítása alatt munkába állnak lakhelyüktől 50 km-nél tovább eső településen egy egyszeri támogatásban részesülnek, ami megfelel az országos bruttó minimálbérnek. Továbbá azok a személyek, akik munkavállalás szempontjából lakhelyet váltanak, az épp aktuális országos bruttó minimálbér hétszeres támogatásban részesülnek.

- *munkáltatói szolgáltatások:* Azok az alkalmazók, akik frissen végzett fiatalokat alkalmaznak minimum 6 hónapos időszakra, kedvezményben részesülnek az állami kasszába befizetendő munkanélküliségi biztosítás összegéből.

Az ANOFM **munkaadóknak** nyújtott szolgáltatásai a következők:

- *Munkáltatói támogatások:* Azok az alkalmazók, akik frissen végzett fiatalokat alkalmaznak minimum 6 hónapos időszakra, kedvezményben részesülnek az állami kasszába befizetendő munkanélküliségi biztosítás összegéből.
- *Szakmai továbbképzések az alkalmazottak számára:* Amennyiben a munkáltató továbbképző tanfolyamot szervez az alkalmazottai minimum 20 százalékának (az arra engedéllyel rendelkező szervezetek által), úgy a szervezési költségek 50 százalékos támogatásában részesül. További feltétel, hogy a munkaadó fenntartsa munkaviszonyát a képzésben résztvevőknek, legalább még egy év erejéig, a támogatás elnyerését követően. Ellenkező esetben a munkaadónak vissza kell fizetnie a támogatás teljes összegét, és az azzal járó kamatok, és a következő két év alatt, nem igényelheti újból a szóban forgó támogatást.
- *Munkahelyek támogatása, finanszírozása:* Azok a munkaadók, akik fiatal végzeteket alkalmaznak, 12 hónap erejéig minden alkalmazott fiatal után, mentességet élveznek munkanélküliségi biztosítást befizetése alól, és az említett időszak alatt, további juttatásban részesülnek, minden alkalmazottért, annak függvényében, hogy a fiatal középiskolai, szakiskolai vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezik (a támogatás összege megfelel az épp aktuális szociális referencia mutató egyszerűsésének, 1,2 vagy 1,5-szörösének felel meg). (76/2002. törvény, 80. cikkelye)

Azok a munkaadók, akik fogyatékkal élő személyt alkalmaznak, részesülnek a fent említett támogatásokban, 18 hónapon keresztül.

Azok a munkaadók, akik részsülnek az említett támogatásban, kötelesek minimum 3 éven keresztül megtartani a fiatal munkaerőt. Amennyiben az alkalmazás ezt követően is folytatódik, minden megkezdett évre, de nem több mint 2 évig, további támogatásban részesülnek minden fiatal alkalmazott után, ami megfelel az alkalmazott után fizetendő társadalombiztosítási járulék összegének.

Azok a munkaadók, akik 45 év feletti munkanélkülit alkalmaznak vagy egyedüli családfenntartókat, egy éven keresztül nem fizetnek munkanélküliségi járulékot, továbbá erre az időszakra havi támogatásban részesülnek, ami megfelel a szociális referencia mutató összegének (76/2002. törvény, 85. cikkelye)

Hasonló juttatásokban részesül az a munkaadó, aki fogyatékkal élő személyt alkalmaz, kivéve a munkanélküliségi járulék befizetésének mentességék, és munkaviszonyát megtartja legalább 2 évig.

Azok a munkaadók, akik olyan személyt alkalmaznak, akinek három éve van még a nyugdíjkorhatár betöltéséig, és munkaviszonyukat addig a pillanatig fenntartják, havi támogatásban részesülnek (az alkalmazás teljes idejére) ami megfelel szociális referencia mutató összegének.

- *új munkahelyek létrehozása érdekében nyújtott hitelek*

Kamattámogatásos hitelt biztosítanak a kis-és középvállalkozások, az együttműködési egységek, a családi társulások, egyéni vállalkozók, és azon munkanélküliek számára, akit annak érdekében alapítanak céget, hogy új munkahelyek teremtsenek, melyek legalább 50 százaléka munkanélkülieknek szól.

Kamattámogatásos hitelt kapnak azok a nappali képzésben résztvevő egyetemi hallgatók, akik még nem töltötték be a 30. életévüket, és még az első egyetemi tanulmányaikat végzik. Hitelt kapnak azok akik egyéni vagy más egyetemistákkal társulva egyéni vállalkozást, kis-és közepes vállalkozást, szövetkezeti egységet, a családi egyesületet alapítanak vagy önálló gazdasági tevékenységet végeznek. A hallgatók továbbá igénybe vehetik az ingyenes jogi, marketing, pénzügyi, menedzsment tanácsadási szolgáltatásokat.

- *a tanulók iskolai szünetekben való alkalmazása:* azok a munkaadók, akik a vakációk ideje alatt diákokat vagy egyetemistákat alkalmaznak, minden fiatal után támogatásban részesülnek, ami megfelel az országos havi bruttó minimálbér 50%-nak. A pénzügyi támogatást minden munkáltatónak kérvényeznie kell. A támogatás folyósítása nem haladhatja meg a 60 napot.

Az ANOFM **felno**ttképzési programja

A országos Foglalkoztatási Ügynökség keretén belül nyolc regionális felnőtt képző központ működik (Călărași, Cluj, Dolj, Teleorman, Vâlcea, Brașov, Mehedinți, Mureș településeken).

A központok feladata, hogy biztosítsák a munkát kereső személyek szakmai képzését, a hatékony munkaerő-piaci elhelyezkedés érdekében. Felszereltségüknek köszönhetően, a regionális képző központok képzéseket, átképzéseket, továbbképző tanfolyamokat szerveznek, hogy elősegítsék az egyének versenyképességének növelését, szakmaiságuk minőségének növelését. További képzéseket szervezhetnek a helyi ügynökségek felkérésére, a munkaadók kérésére vagy más érdekelt intézmények felkérésére egyaránt.

A regionális képzési központok megfelelő infrastruktúrával rendelkeznek, ami lehetővé teszi az elméleti és a gyakorlati oktatást is. A tanfolyamok befejezésével, a résztvevők államilag elismert bizonyítványt vagy oklevelet kapnak a

képzésen való részvételről. Minden központ honlapján fel van tüntetve, hogy milyen szakmai képzéseket tarthatnak, milyen munkakörben.

A regionális központok által nyújtott szolgáltatásokat a következők:

- szakmai fejlesztés - munkát kereső személyek részére, és minden más érdeklődő számára, aki növelni szeretné a munkaerő-piaci versenyképességét
- tájékoztatás és tanácsadás;
- szakmai fejlesztés értékelése és monitoringja;
- a képzettek okleveles tanúsítása.

Továbbá olyan kiegészítő tevékenységeket is végeznek, melyek hozzájárulnak vagy elősegítik a központok hatékonyságát, mint például:

- partnerségeket hoz létre megyei hivatalok, munkáltatók, kormányzati szervek és más intézményekkel melyek érintettek a szakmai képzési tevékenységben
- elősegíti azon ismeretek, módszerek és modern technikák elsajátítását, melyek megkönnyítik a munkaerő minőségi szintjének növelését;
- folyamatosan képzzi, saját szakemberi állományát mely részt vesz a szakmai fejlesztésben
- tanulmányokat, felméréseket készít a felnőtt szakképzési stratégiák fejlesztése érdekében
- szakmai fejlesztő programokat dolgoz ki, a munkaerő-piaci követelményeknek megfelelően.

Az ANOFM **külföldi munkalehetőségek** közvetítését megcélzó tevékenysége

Az országos Foglalkoztatási Ügynökség szolgáltatásai közé tartozik, a külföldi munkalehetőségek közvetítése, melynek alapját az EURES hálózattal való együttműködés képezi. Az EURES az európai állami foglalkoztatási szolgálatok közötti együttműködési hálózat, melynek célja, hogy megkönnyítse a munkavállalók szabad mozgása az európai övezeten belül, és Svájcban egyaránt. Az EURES partnerei az állami foglalkoztatási szolgálatok, a munkaadói szervezetek és egyéb érdekelt felek a munkaerő-piacon. Az EURES alapvető szolgáltatásai az információ közvetítés, útmutatás, olyan munkaadók és álláskeresők számára, akik érdeklődnek az európai munkaerőpiacon való részvétel iránt.

Az EURES Románia tevékenységét az ANOFM segíti, a betöltésre váró állásajánlatok közvetítésével és megjelenítésével az Országos Hivatal honlapján, így lehetőség nyílik arra, minden személy értesüljön az európai munkaerőpiacon fellelhető állásokról.

Az Országos Foglalkoztatási Ügynökség, mint EURES tag, közvetítői feladatot lát el az Európai Unióban és az Európai Gazdasági Térség meghirdetett álláslehetőségek közzétételében.

Románia összesen 13 megállapodást írt alá az országok közti munkaerő cseréjére vonatkozóan, de ezekből csak 6 működik, nevezetesen:

- Németországgal:

- vendégmunkások
- idénymunkások
- diákok
- kontingensek allokációja a román építkezési vállalatoknak
- Franciaország – gyakornok csere
- Svájc – gyakornok csere

A romániai EURES szolgáltatásai által egyaránt lehetőséget nyújt a külföldi munkaadóknak, akik romániai munkaerőt szeretnének toborozni, és a hazai munkaadóknak, akik az EU-ból szeretnének munkaerőt alkalmazni.

A munkaadókat megcélzó szolgáltatások:

- segítségnyújtás a meghirdetendő állások megfogalmazásában
- segítségnyújtás a megfelelő népszerűsítési lehetőségek kiválasztásában
- útbaigazítás a munkáltató EURES adatbázisában való regisztrációs feladatok elvégzésébe
- a munkáltató igényei szerint, a megfelelő alkalmazott megtalálásában, kiválasztásában való segítségnyújtás

A munkavállalókat megcélzó szolgáltatások, hasznos információk

A 2007-es Európai Unió csatlakozást követően, a román migráns munkavállalókra is alkalmazni fogják az Európai Bizottság 1408/71 szociális biztonságra vonatkozó rendeletét.

A rendeletet minden EU-s tagországban, továbbá Svájc, Norvégia, Izland és Liechtenstein területén is alkalmazzák. A rendelet a következő támogatások megítélését biztosítja:

- öregségi nyugdíj
- hozzátartozói nyugdíj
- betegség és anyaság
- munkahelyi balesetek
- foglalkozási megbetegedések
- rokkantság
- haláleseti juttatások
- munkanélküli ellátások
- családi ellátások (gyermekek számára nyújtott állami támogatás és gyermeknevelési pótlék)

A rendelet csak a felsorolt szociális biztonsági ellátásokra terjed ki. A támogatásokhoz szükséges formanyomtatványokat Románia területén a Megyei Foglalkoztatási Ügynökségek biztosítják, az EU-n belül pedig minden országnak megfelelően, a Foglalkoztatási Ügynökség egyenértékű intézménye biztosítja.

Az ANOFM honlapján, további információk találhatóak az EU-n belüli munkavállalásról, vagy arról, hogy milyen nyomtatványokat kell kitölteni mikor más államban, szeretne valaki munkába állni, vagy, hogy az adott országban, a romániai munkaerő számára van vagy sem érvényben lévő munkakorlátozás.

Részletes információ található arról, hogy mikor és milyen körülmények között igényelhet egy személy munkanélküli segílyt, függetlenül attól, hogy milyen országban kényszerül a támogatás igénylésére, hogyan lehet halmozni a ledolgozott munkaidőszakokat, vagy a munkanélküliségi juttatásra való jogosultság időtartamát.

Továbbá, minden szükséges információt meg lehet találni, annak érdekében, hogy a migráns munkavállaló kialakíthasson egy általános képet a célországban való életmódról, szokásokról.

VII.3 A Megyei Foglalkoztatási Ügynökség (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă – AJOFM)

„A Megyei Foglalkoztatás Ügynökség saját igazgatósággal, titkársággal, ügyfélfogadó és jogi tanácsadó irodával, hitelfolyósítási irodával, valamint gazdasági osztállyal rendelkező intézmény, amely egyúttal munkahely-közvetítő is.” (Pásztor–Szűcs, 2009: 43)

A Megyei Foglalkoztatás Ügynökség biztosítja, és ugyanakkor elérhetővé teszi azokat a szolgáltatáscsomagokat, amelyeket az Országos Foglalkoztatási Ügynökség nyújt a munkanélküliek számára. Mint már említettük, az országban 41 megyében működik kirendelt ügynökség.

A munkaközvetítői feladat

Egyik fontos tevékenysége a megyei ügynökségeknek, a munkaközvetítői szolgáltatás. Ennek alapvető célja, hogy kapcsolatot teremtsen a munkát kereső személyek és a munkát szolgáltató intézmények, vállalatok között. Minden munkaügyi hivatal feladata, hogy összegyűjtse és a munkanélküliek vagy munkát kereső személyek számára elérhetővé tegye a területén fellelhető szabad munkalehetőségeket. Annak érdekében, hogy ez kivitelezhető legyen, természetesen a munkáltatók együttműködésére is szükség van.

A 76/2002. törvény 10. cikkelye előírja, hogy minden munkáltató kötelessége, bejelenteni az üres állásokat, maximum 5 nappal azok megüresedését követően. Amennyiben ezt nem teszik meg, szabálysértésnek minősül és 1500 – 2500 Ron közötti pénzbírsággal büntetik (ami 93.000 – 150.000 HUF-nak felel meg).

A betöltendő munkahelyek leközlését az ügynökségeknél megtalálható típusnyomtatványok segítségével vagy elektronikus adatbevitellel lehet megvalósítani, akár adathordozó által melyek a munkaadó a munkaközvetítő iroda rendelkezésére bocsát, akár email-en keresztül.

A munkáltatónak kötelessége biztosítani az adatok bizalmas kezelését nemzetiségi, etnikai, vallási, nemi, szexuális irányultságra vagy egyéb magánjellegű

információkra vonatkozóan. (a megkülönböztetésre vonatkozó szankciókat a 137/2000. kormányrendelet foglalja össze) Visszautasítanak, minden olyan jellegű álláshirdetést mely nem felel meg a törvényes követelményeknek, vagy amennyiben az állások már előre kiválasztott személyeknek szólnak.

Annak érdekében, hogy egy munkát kereső személy hozzáférjen ezekhez az állásajánlatokhoz, feltétlenül regisztrálnia kell a hozzá legközelebb található foglalkoztatási ügynökségnél. Ennek érdekében a munkakeresőnek szüksége van a következőkre: személyi igazolvány eredetije és másolata, a végzettséget igazoló diplomákra vagy oklevelekre, a munkakönyvre vagy az azt helyettesítő munkaszerződésre (legutolsó munkahelyéről), orvosi igazolást melyből kiderüljön, hogy a munkakereső egészséges, vagy olyan egészségi problémákkal rendelkezik, melyek gátolhatják bizonyos munkakörök betöltésében, vagy feladatok elvégzésében.

Azok a munkaadók, akik a munkanélküliek köréből alkalmaznak új munkakerőt, kötelesek az alkalmazást követő 3 napon belül kötelesek azt jelenteni az ügynökségek székelyén.

A marginalizáció elleni intézkedések

A 116/2002. szociális marginalizációról és annak megelőzéséről szóló törvény, különös figyelmet szentel a fiataloknak, azok alapvető jogainak, mint például: egy munkahelyhez való jog, egy lakáshoz való jog, orvosi ellátáshoz való jog, oktatáshoz, és a marginalizációt megelőző eszközök való jog. A közintézmények feladata, hogy megoldásokat találjanak a marginalizáció leküzdése érdekében. A jelen törvény, első része biztosítja a marginalizáció által veszélyeztetett egyének munkához való jutását.

A Megyei Foglalkoztatási Ügynökség feladata, hogy létrehozzon egy olyan szociális támogatást a 16 és 25 év közötti fiatalok számára, akiket fenyeget a szakmai kirekesztés veszélye, ami megkönnyíti a szóban forgó fiatalok munkaerőpiacra való belépését. Ezeknek a fiatalok jogukban áll szakmai tanácsadás és közvetítés igénybevételéhez, melyet az Ügynökség célirányosan képzett szakemberei biztosítanak. Az integrálás vagy újraintegrálás érdekében, a veszélyeztetett személyek elhelyezhetőek egy olyan munkáltatónál, melynek tevékenységét az Ügynökség figyelemmel kíséri, egy szolidaritási szerződés megkötésével egy időben. A szerződés maximum két évre köthető meg, de nem kevesebb, mint egy évre.

Azok a munkaadók, akik szolidaritási szerződéssel alkalmaznak fiatalokat, egy együttműködési szerződést kötnek a Megyei Foglalkoztatási Ügynökséggel, melynek függvényében havi támogatásban részesülnek (a hivatal visszafizeti nekik a fiatalok alap jövedelmét, de nem többet, mint az országos nettó jövedelem 75 százalékát), a fiatal alkalmazott 25.-ik életévének betöltéséig.

Amennyiben a szolidaritási szerződés lejártakor a munkaadó alkalmazza a szóban forgó fiatalokat, további támogatásban részesül, ami a havi munkanélküli segély 50 százalékának felel meg (ami járt volna a fiatalnak, abban az eset-

ben, ha megszűnik a foglalkoztatott státusza a szolidaritási szerződés lejárta után, ezt maximum 2 évig folyósítják). Ezeket az ösztönző jellegű támogatásokat a munkanélküliségi biztosítási alapból fedezik.

A Foglalkoztatási Ügynökség és a fiatalok közötti szerződések megkötésekor a következő prioritásokat veszik figyelembe:

- a) sürgősségi központokból vagy speciális ellátó közintézményekből származó fiatalok
- b) gyermeces egyedül álló fiatalok
- c) gyermeces fiatal házások
- d) fiatal házások
- e) fiatal házások, akik szabadságvesztéssel ítélt büntetést hajtottak végre
- f) más hátrányos helyzetű fiatal

A Bihar Megyei Foglalkoztatási Ügynökség 5 kirendeltséggel rendelkezik, melyek a következő településeken találhatóak: Nagyvárad, Belényes, Élesd, Margitta és Nagyszalonta. A fentiekben említett szolgáltatások mellett, egy újabb foglalkoztatási programot kínál az érdeklődők számára. A Nagyváradai Foglalkoztatási Ügynökség honlapján egy németországi állásközvetítési lehetőségről olvashatunk (Open program) ami a 18 – 30 év közötti fiatal nőknek szól. Az álláslehetőséget egy aktuális projekt keretén belül kínálják fel melyet a Fiatalok Nemzetközi Munkavégzési Ügység (németül: Verein für Internationale Jugendarbeit – VIJ) és az Ember kereskedelem és kényszerített prostitúció elleni Szövetség (németül: Bündnis gegen Menschenhandel und Zwangsprostitution Baden Württemberg) közös együttműködésében kerül megszervezésre. A projektben továbbá együttműködnek bajor és württembergi egyesületek is egyaránt.

Ez egy nemzetközi tanácsadói és útmutatói program, mely a kelet európai fiatal nőket célozza meg és melynek célja egy nemzetközi védelmi hálózat létrehozása azon nők számára, akik külföldön szeretnének munkát vállalni.

A projektet 201. június 1-én indították el, és mindenek előtt Ukrajnát, Oroszországot és Romániát célozza meg. A projekt céljai:

- elősegíteni a fiatal nők különböző képzésekben való részvételét a kívándorlás előtt és alatt egyaránt, ezzel elősegítve a jövőbeli lehetőségeiket
- megelőzni az otthoni női kereskedelmet és már létező munkaerő kiszákmányolást, egyéni tanácsadás által, de különböző tájékoztató jellegű kampányok az internet, iskolák, egyetemek segítségével
- tanácsadói központok létesítése
- kapcsolatfenntartás elősegítése a meglévő európai tanácsadó központok és a németországi VIJ között
- gyakorlati helyszínek, tanulmányok, önkéntes tevékenységek, au-pair program és egyéb akár rövid akár hosszú távú álláslehetőségek közvetítése
- támogatói és tanácsadói feladatok ellátása Németországi otlét alatt

- krízis helyzetekben való segítségnyújtás
- a hazaköltözés elősegítése, és az azt követő időszakban való támogatás, segítségnyújtás, munkahelyek közvetítése

Abban az esetben, ha egy személy mégsem tud munkát találni, a fentiekben leírt lehetőségek révén sem, akkor még mindig meg van a lehetősége, hogy igényelje a munkanélküli segélyt. Ennek érdekében, a következő feltételek kell eleget tennie az igénylőnek:

- rendelkezzen legalább 12 hónap ledolgozott munkaidővel, az utolsó 2 évre visszamenőleg (24 hónapban)
- ne legyen semmilyen jövedelme, de amennyiben mégis, az legyen kevesebb, mint az egy főre eső munkanélküli segély összege
- nem lehet, hogy a törvény által előírt nyugdíjazási korhatárt betöltött személy
- abban az esetben, ha frissen végzett, bizonyítania kell, hogy a tanulmányok befejezése után 60 nap alatt nem találtak a végzettségnek megfelelő állást
- katonaságból frissen leszerelt személyek, akik a katonaság előtt nem dolgoztak és bizonyítani tudják, hogy 30 nap alatt nem találtak munkát
- regisztrálva van az A.N.O.F.M valamelyik ügynökségénél

A munkanélküliségi juttatás 75 százaléka a országos bruttó minimálbérnek, amihez hozzáadják, a 3 évnél hosszabb ideje dolgozó személyek esetében, azt az összeget, az aktuális bruttó átlagfizetés részarányát a következők alapján:

- 3 százalékát, azok esetében, akik kevesebb, mint három évet dolgoztak és fizették a társadalombiztosítási járulékokat
- 5 százalékot azok esetében, akik öt évnél kevesebb fizették a járulékokat
- 7 százalékot azoknak, akik legalább tíz éven keresztül fizették a társadalombiztosítási járulékokat
- 10 százalékot azok számára, akik több mint húsz éve fizetik a társadalombiztosítási járulékokat.

A munkanélküli segélyt, abban az esetben igényelhető, mikor a szóban forgó személy a következő feltételek valamelyikének eleget tesz:

- a munkaviszony vagy a szolgáltatás megszűnése;
- megbízatásának vége, amelyre kinevezték;
- szerződéses katonai status lejártá vagy felbontása;
- a szövetkezeti tagság megszűnése;
- munkanélküliségi biztosítás megszűnése;
- nyugdíjazási okok megszűnése;
- foglalkoztatás alól való felmentés okainak megszűnése;
- jogerős ítélet esetén;

- polgári jogi megállapodást megszünetése esetén;
- a végzetek esetében, mikor a törvény által elírt 60 napon belül nem tudnak végzettségüknek megfelelő munkakörben elhelyezkedni
- a fogyatékkal éló személyek és a speciális oktatásban résztvevók esetében, amennyiben nem tudtak végzettségüknek megfelelő állás találni,

Felhasznált irodalom:

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, (Munkaügyi, Családügyi és Szociális Védelmi Minisztérium), <http://www.mmuncii.ro>, 2012.08.20.

Agencia Națională de Ocupare a Forței de Muncă – ANOFM, <http://www.anofm.ro/>, 2012.08.20

Agencia Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, <http://www.bihor.anofm.ro/>, 2012.08.20

Institutul Național de Statistică – INS, <http://www.insse.ro/cms/rw/pages/index.ro.do>, 2012.08.20.

Casa Națională de Pensii (Országos Nyugdíjpénztár), <http://www.cnpas.org/>, 2012.09.20.

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, 2010.10.05.

Legea 72/2002- privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.
http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_asigurarilor_somaj.php, 2012.08.20.

<http://www.contabun.ro/2010/03/12/legea-nr-762002-actualizata-lazi/#capitolul5>

http://www.dreptonline.ro/legislatie/oug_17_2011_creante_bugetare_comision_datorat_sistemul_asigurarilor_somaj_ocupare_forta_munca.php

<http://www.giurgiu.anofm.ro/index.php/seroferite/stimangajatori/sublocmunc/subloc45ani?showall=1>, 2012.10.05.

<http://www.cjpeniiarad.ro/pensii6.php>, 2012.10.05.

<http://clublegislatiamuncii.manager.ro/legislatia-muncii/angajarea-din-somaj-a-persoanelor-pest-45-de-ani-6254.html>, 2012.10.10.

<http://www.mediafax.ro/social/firmele-care-angajeaza-persoane-pest-55-ani-si-someri-sub-25-ani-nu-achita-cas-un-an-pentru-acestia-9868124>, 2012.10.10.

<http://www.anph.ro/anph.php?m=anph>, 2012.10.10.

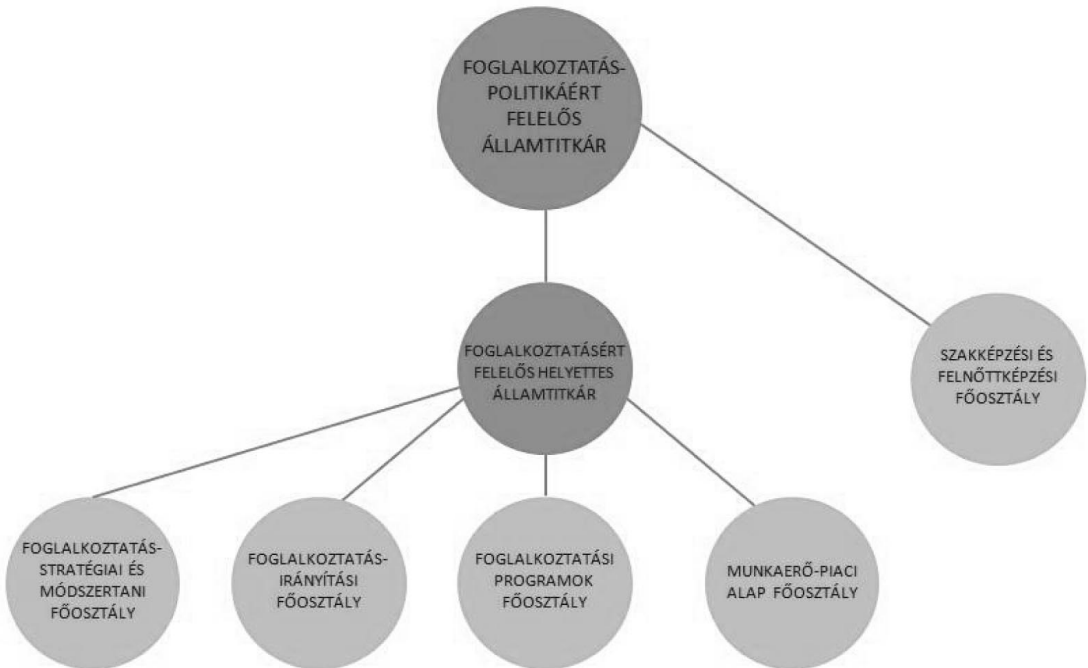
LEGE Nr. 118 din 30 iunie 2010, privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar,
<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/LEGI/L118-2010.pdf>, 2012.10.25.

<http://www.mmuncii.ro/nou/index.php/ro/transparenta/statistici/buletin-statistic/33-servicii/statistica/statistica-2/2480-buletin-statistic-in-domeniul-muncii-si-protectiei-sociale-trimestrul-ii-2012>, 2012.10.25.

VIII. Mellékletek

1. számú melléklet

Foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkarság



Forrás: <http://www.kormany.hu/download/c/fc/a0000/FF%C3%81T%20szervezeti%20%C3%A1bra.pdf> 2012.10.02.

2. számú melléklet

A rehabilitációs szakigazgatási szervek

1. Budapest Főváros Kormányhivatala Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
2. Baranya Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
3. Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
4. Békés Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
5. Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
6. Csongrád Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
7. Fejér Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
8. Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
9. Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
10. Heves Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
11. Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
12. Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
13. Nógrád Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
14. Somogy Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
15. Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
16. Tolna Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
17. Vas Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
18. Veszprém Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve
19. Zala Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve

Forrás: www.nrszh.kormany.hu 2012.01.10.

3. számú melléklet

Szempontrendszer a személyes rehabilitációs tervek elkészítéséhez

A munkáltató adatai:

Munkavállaló neve:

Munkakörének megnevezése:

Képzettsége, képesítése

Legmagasabb (befejezett) iskolai végzettség, egyéb képesítések, képzettségek: (pl. szakirányú tanfolyamok, posztgraduális képzések stb.)

Amennyiben a munkavállaló elkezdte, de nem fejezte be a tanulmányait, a kimaradás okainak feltárása.

A szakirányok megjelölésével, feltérképezésével egy esetleges átszervezésnél, új munkaköröket tölthet be a munkavállaló, illetve egy elkezdett képzést befejezhet, amely nagymértékben elősegítheti a szakmai és pszichés fejlődését.

A munkavállaló munkavégző – képességének felmérése, azok jellemzői

Alapvető cél annak felmérése, hogy a károsodás, az adott funkcionális zavar vagy tünet együttes a nap illetve a munkaidő hány százalékában korlátozza a munka elvégzésében. Szükséges ismerni ehhez a ponthoz a kórelőzményt, az eddigi kórlefolyást (javult, stagnál, romlik) a jellemző tüneteket, a károsodás mértékét, a saját betegségről való tájékozottságot. Fel kell mérni az életvitelben adódó nehézségeket az otthoni segítő, illetve gátló tényezőket.

A foglalkozás-egészségügyi orvos feladata, hogy a munkaterhelést, a munkavállaló munkakapacitását és az igénybevétel nagyságát egymáshoz viszonyítsa és a végső döntést meghozza.

A fizikai munkára való alkalmasság vizsgálatánál az alábbi funkciók mérése nem nélkülözhető:

légzésfunkciós vizsgálatok

szív terhelhetőségének vizsgálata

izomerő kifejtésének vizsgálata

A munkavállaló által folytatható tevékenységek illetve betölthető munkakörök

A Foglalkozások egészségi tényezői c. kiadvány (OMMK) tartalmazza, hogy milyen korlátozásokkal, fogyatékossgal rendelkező személy foglalkoztatása kizárt vagy kétséges az adott területeken.

Foglalkoztatási forma megjelölése

A munka jellege és a jogi szabályozás meghatározza, hogy a végzendő munka milyen foglalkoztatási formát enged meg. (bedolgozói jogviszony, távmunka-végzés, védett foglalkoztatás, integrált foglalkoztatás)

A munkavállaló érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, szakmai előrehaladást biztosító pályatervek kialakítása az érintett személy bevonásával.

E pont megválaszolását egy kérdőív segítheti, amely összeállításához segítséget nyújthat a segítő szolgálatok által felmért munkaerő-piaci igény. A lehetőségek és képességek összevetéséből ki lehet alakítani a szükséges és reális pályatervet.

Az elérendő hosszú és rövid távú célok meghatározása közösen az érintett személlyel

A több apró és reálisan elérhető célok kitűzésével, majd a munkavállalók által elért eredményekből felépíthetők a középtávú, majd a távolabbi célok. Vezérmotívum kell, hogy legyen a munkavállaló sikerélményhez juttatása, amely további célok elérésére serkent, míg egy irreális cél kitűzéséből eredő kudarc kockára teheti az addig elért eredményeket is.

A megfelelő foglalkoztatás biztosítását gátló körülmények feltárása és megszüntetése érdekében tervezett intézkedések

E témakör kifejtéséhez és megvalósításához a munkavégzés körülményeinek, végzett tevékenységi körök, a megváltozott munkavállalók munkaképességének beható ismerete szükséges, amelyeket egymással párhuzamba állítva lehet tervezni a fejlesztéseket, illetve a szükséges átalakításokat.

A segítő folyamat elemeinek meghatározása és a segítségnyújtás formái

A beadott kérelem is tartalmazza a segítő személyek, illetve a segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségeit. Ebben a pontban részletesen vezessék végig, hogy az igénybe vett szolgáltatások milyen mértékben és hogyan hatottak a megváltozott munkaképességű munkavállalók egyéni fejlődésére, lehetséges-e további fejlesztés. A munkahelyek ergonómiai jellemzőit is ebben a pontban kell részletezni, illetve ezek segítő, fejlesztő hatásait is fejtsék ki.

Az igénybe vehető segítő szolgáltatások, támogatások

A legtöbb esetben már csatolták az akkreditációs kérelemhez.

A munkavállaló együttműködésének formái

A rehabilitációs terv lépéseinek meghatározásában nem elegendő a rehabilitációs szakember szakmai felkészültségére és tapasztalataira hagyatkozni. A terv elkészítésében a legfontosabb tényező maga a megváltozott munkaképességű munkavállaló, akinek szüksége van segítségre ahhoz, hogy megfelelő

önismeretre és fejlettebb szakmai tudásra, felkészültségre tegyen szert. Mivel más és más módszerek alkalmazása lehet hatással egy-egy ember fejlődéséhez, így az adott szakember alakítsa ki az együttműködés valamilyen formáját. Hogy ez beszélgetés, szakmai tevékenység, közösségi munka stb. a munkavállaló személyisége fogja eldönteni. (Pl. a munkavállaló a rövid távú célok eléréséről, erőfeszítéseiről, segítő és gátló tényezőkről naplót vezethet.)

Az értékelés elkészítése határidejének meghatározása (havi, negyedéves, féléves, éves intervallumokban)

2007. január 1.

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
Akkreditációs Főosztály

Forrás: www.nrszh.gov.hu 2012.01.10.

4. számú melléklet

A Foglalkozási Rehabilitációs és Akkreditációs Főosztály tájékoztatója

Az éves értékelő beszámoló elkészítésének szempontjai a foglalkozási rehabilitációs tevékenység bemutatására

Felhívjuk szíves figyelmüket, hogy az alábbiakban felvázolt szempontokon túl más, egyéb témakörök is felvetődhetnek, amelyek egy-egy gazdálkodó szervezetre nézve specifikusak, és amelyeket célszerű megvizsgálni. Kérjük, hogy ezeket külön értékeljék! Az éves értékelés egyik legfontosabb szempontja, hogy az érintett személlyel közösen kialakítva, folyamatában mutassák be az egyénre szóló rehabilitációs terveket, illetve vázolják a továbbfejlődés lehetőségeit.

A beszámolót a rehabilitációs foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételeinek javítása érdekében tett főbb intézkedések bemutatása mellett az 1. számú melléklet szerinti táblázat, valamint a 2. számú melléklet szerinti adatlap kitöltésével kell összeállítani.

A rehabilitációs foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételeinek javítására tett intézkedések ismertetésekor külön is ki kell térni

- az alkalmazott technológiákban, illetőleg a munkakörülményekben történt változásokra,
- az igénybevett (nyújtott) segítő szolgáltatásoknak a megváltozott munkaképességűek egészségi állapotára és mentális fejlődésére kifejtett hatására,
- a munkavállalók szakmai felkészültségének javítását szolgáló intézkedésekre (belső; munkahelyeken megvalósított és külső; iskolarendszeren kívüli, esetleg iskolarendszerű képzés, továbbképzés),
- a megváltozott munkaképességű munkavállalókat igényesebb, magasabb színvonalú munkavégzésre ösztönző belső érdekeltiségi elemekre.

A rehabilitációs fejlesztés fontos része a dolgozók tanulás iránti igényének felmérése, át- és továbbképzések bevezetése. Értékeljék, hogyan tudják ösztönözni a munkavállalókat a minél nagyobb arányú részvételre és az elsajátított, új ismereteket hogyan tudják a munkájuk során alkalmazni, továbbá milyen formáját alkalmazzák a képzéseknek (belső, munkahelyeken belül megvalósított; külső, iskolarendszeren kívüli; esetleg iskolarendszerű oktatások).

Részletesen be kell mutatni, hogy a rehabilitációs bizottság, a rehabilitációs megbízott és – ahol van – a rehabilitációs munkatárs munkája mennyiben és

mivel járult hozzá a munkáltató rehabilitációs tevékenységének erősítéséhez, a megváltozott munkaképességű munkavállalók szakmai és egyéni fejlődéséhez.

A munkáltató vezető tisztségviselője által aláírt beszámolót egy eredeti példányban 2012. március 31-ig kérjük megküldeni a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal címére.

Az éves értékelő beszámoló elkészítéséhez további útmutatás a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól szóló 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet Mellékletében található.

Budapest, 2011. 11. 23.

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal
Foglalkozási Rehabilitációs és Akkreditációs Főosztály

1. számú melléklet

A foglalkoztatottak számának változása

Statisztikai állományi létszám* / fő			
Megnevezés	Akkreditációs tanúsítvány kiadásának napján	2011. XII. 31.	Változás + -
1) Összes foglalkoztatott			
Ebből: megváltozott munkaképességűek			
2) Telephely, fióktelep szerinti bontásban (összesen)			
Ebből: megváltozott munkaképességűek			
Ezen belül: - egészségkárosodottak - fogyatékkal élők - betanított munkások - szakmunkások - felsőfokú képesítéshez kötött munkakört betöltők			

*A statisztikai állományi létszámot a KSH létszámszámítási szabályai szerint kell számítani.

2. számú melléklet

ADATLAP

1./ A munkáltató által a tárgyévet megelőző évben igénybevett rehabilitációs foglalkoztatási támogatás formája és összege:

bértámogatás:.....ezer
Ft
rehabilitációs költségtámogatás:.....ezer
Ft
költségkompenzációs támogatás:.....ezer
Ft

2./ Az akkreditációs tanúsítvány kiadása óta történt telephely és fióktelep változások:

új telephely, fióktelep száma:.....
ebből: akkreditált telephely száma:.....
akkreditált fióktelep száma:.....
megszűnt telephely, fióktelep száma:.....
ebből: akkreditált telephely száma:.....
akkreditált fióktelepek száma:.....

3./ Milyen akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkezik a munkáltató?

alaptanúsítvány
rehabilitációs tanúsítvány
kiemelt tanúsítvány
feltételes tanúsítvány
A megfelelő választ kérjük aláhúzni!

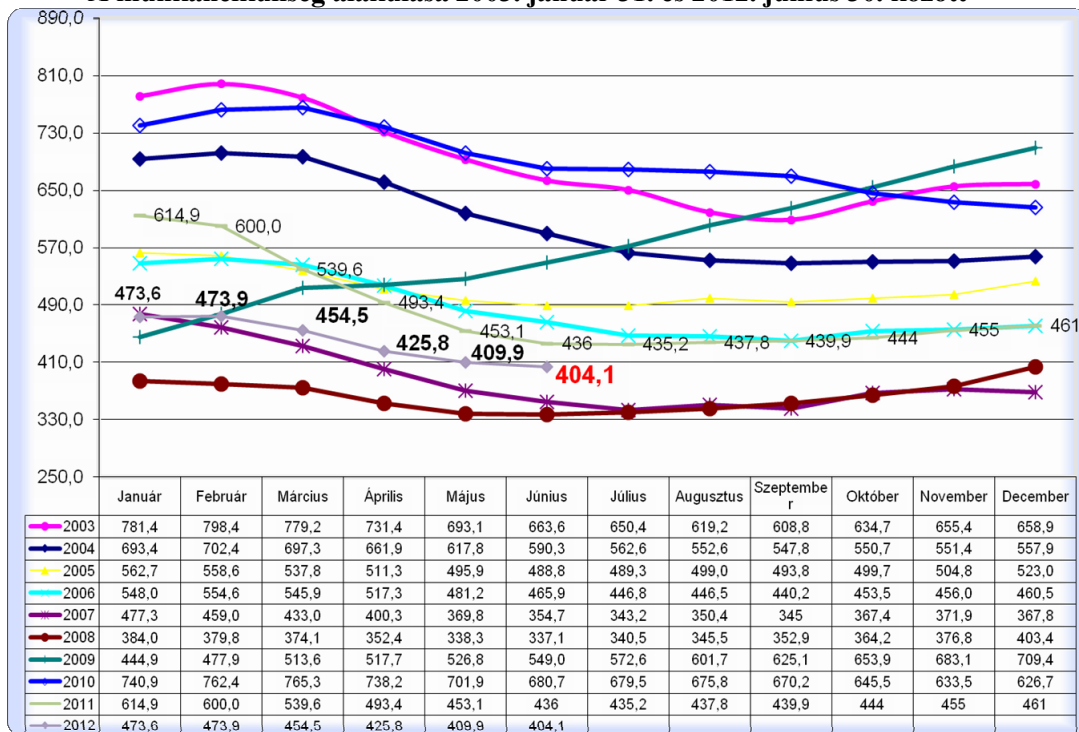
4./ Tervezi-e a munkáltató magasabb akkreditációs tanúsítvány megszerzését*?

igen nem
ha igen, mikor: 2012. évben
2012. évet követően

*Csak alap-, illetőleg rehabilitációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatónak kell kitölteni.

5. számú melléklet

A munkanélküliség alakulása 2003. január 31. és 2012. június 30. között



6. számú melléklet

