



## Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

---

TÁMOP 1.3.1-07/1-2008-0002 kiemelt projekt  
„A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer  
részeként”

„Stratégiai irányítás és regionális tervezés támogatása” komponens

### 3.4. alprojekt: Az ÁFSZ hosszú távú fejlesztési stratégiájának aktualizálása az új rehabilitációs és szociális feladatkörben

# „Az ÁFSZ jelenlegi feladatrendszerének, hatáskörének számbavétele a jogszabályi környezet tükrében”

tanulmány

Készítették: Molnárné dr. Nagy Ágnes  
Zagyiné Honti Éva  
dr. Jáczku Tamás  
dr. Moskó Mónika

Készült: 2009. december



A projekt az Európai Unió támogatásával,  
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg



Felhasználás során kérjük a TÁMOP 1.3.1. 3.4. alprojekt:  
„Az ÁFSZ hosszú távú fejlesztési stratégiájának aktualizálása az új rehabilitációs és szociális feladatkörben”  
cím hivatkozást használni.

# TARTALMOJEGYZÉK

<b>BEVEZETÉS</b> .....	<b>6</b>
<b>I.</b> .....	<b>8</b>
<b>AZ ÁLLAMI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT FELADATRENDSZERÉT, MUNKAVÉGZÉSÉT MEGHATÁROZÓ, BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK ALAKULÁSA AZ ELMÚLT 3 ÉVBEN (2006-2009)</b> .....	<b>8</b>
<b>1 A SZERVEZET VÁLTOZÁSA</b> .....	<b>8</b>
1.1 FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL .....	8
1.2 REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONTOK.....	9
1.3 A REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONTOK SZERVEZETI STRUKTÚRÁINAK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE I I	
<b>2 A FELADATOKBAN, A FELADATELLÁTÁSBAN TÖRTÉNT VÁLTOZÁSOK</b> .....	<b>15</b>
2.1 AZ FLT. MÓDOSÍTÁSÁBÓL ADÓDÓ FELADATBŐVÜLÉS.....	15
2.1.1 2007. évi változások .....	15
2.1.2 2008. évi változások .....	16
2.1.3 2009. évi változások .....	16
2.1.4 2010. évi változások .....	20
2.2 EGYÉB JOGSZABÁLYOKBÓL, ILLETŐLEG JOGSZABÁLYVÁLTOZÁSOKBÓL ADÓDÓ FELADATNÖVEKEDÉSEK.....	22
2.2.1 2007. ÉVI VÁLTOZÁSOK .....	23
2.2.1.1 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet.....	23
2.2.1.2 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet.....	26
2.2.1.3 18/2005. (X. 18.) FMM rendelet .....	26
2.2.1.4 2007. január 1-jével hatályon kívül helyezett rendeletek.....	26
2.2.1.5 5/2006. (VIII. 11.) MeHVM-SZMM együttes rendelet .....	27
2.2.1.6 21/1999. (IV. 28.) GM rendelet.....	27
2.2.2 2008. ÉVI VÁLTOZÁSOK.....	27
2.2.2.1 6/1996. (VII. 16.) MüM rendeletet .....	27
2.2.2.2 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletet .....	28
2.2.2.3 2004. évi CXXII. törvény.....	29
2.2.2.4 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet.....	29
2.2.2.5 1997. évi LXXXI. törvény.....	30
2.2.2.6 2007. évi CLXXXI. törvény .....	30
2.2.2.7 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet .....	31
2.2.3 2009. ÉVI VÁLTOZÁSOK.....	32
2.2.3.1 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendeletet .....	32
2.2.3.2 800/2008/EK rendelet.....	32
2.2.3.3 A 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet .....	33
2.2.3.4 2004. évi CXL törvény .....	36
2.2.3.5 1993. évi III. törvény .....	37
2.3 A REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONTOK KÜLSŐ KAPCSOLATAINAK ALAKULÁSA, EBBŐL ADÓDÓ FELADATOK BŐVÜLÉSE .....	39
2.4 EU-FORRÁSOK ELNYERÉSÉVEL, A PÁLYÁZATOK MEGVALÓSÍTÁSÁVAL KAPCSOLATOS TEVÉKENYSÉG	42
2.4.1 TÁMOP projektek az Állami Foglalkoztatási Szolgálat közreműködésével .....	42
2.4.1.1 TÁMOP 1.1.1. „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése 44	
2.4.1.2 TÁMOP 1.1.2. „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” .....	46
2.4.1.3 TÁMOP 1.1.3 „Út a munka világába” - Rendszeres szociális segélyben részesülők munkaerő-piaci integrációja (még tervezet) .....	47
2.4.1.4 TÁMOP 2.3.3. „Munkahelymegőrző támogatás munkaidő-csökkentéssel és képzéssel kombinálva” .....	49
2.4.2 A Regionális Munkaügyi Központok feladatai a HEFOP, TÁMOP projektekkel kapcsolatban....	50
2.4.3 TIOP 3.2.1 - Az integrált munkaügyi és szociális szolgáltató rendszer kereteinek megteremtése az Állami Foglalkoztatási Szolgálat Infrastruktúrájának fejlesztésével.....	52

<b>II. A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL JELENLEGI FELADATRENDSZERÉNEK, HATÁSKÖRÉNEK, VALAMINT A JOGSZABÁLYI KÖRNYEZETÉNEK ÖSSZEFOGLALÓ ÁTTEKINTÉSE.....</b>	<b>55</b>
<b>1 AZ FSZH HATÁSKÖRE A JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET TÜKRÉBEN .....</b>	<b>55</b>
<b>2 A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL TEVÉKENYSÉGE.....</b>	<b>59</b>
2.1 A MUNKAÜGYI KÖZPONTOK SZAKMAI IRÁNYÍTÁSA .....	59
2.2 A HATÓSÁGI TEVÉKENYSÉG.....	60
2.3 ÜGYFÉLSZOLGÁLATI TEVÉKENYSÉG.....	62
2.4 HUMÁNERŐFORRÁS FEJLESZTÉSI FELADATOK .....	63
2.5 ADATGYŰJTÉS, ELEMZÉSEK ÉS STATISZTIKA .....	63
2.6 INFORMATIKAI FEJLESZTÉS .....	64
2.7 A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS ADATBÁZIS.....	65
<b>III. A REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONTOK FELADATRENDSZERE A JELENLEG HATÁLYOS JOGSZABÁLYI KÖRNYEZETBEN .....</b>	<b>67</b>
<b>1 A REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONT HATÁSKÖRE A JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET TÜKRÉBEN .....</b>	<b>67</b>
1.1 A MUNKAÜGYI KÖZPONT KÖZPONTI SZERVEZETÉNEK HATÁSKÖRE .....	67
1.2 A KIRENDELTSÉG, VALAMINT A KIRENDELTSÉG ÉS SZOLGÁLTATÓ KÖZPONT HATÁSKÖRE.....	69
<b>2 A REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONT ALAPTEVÉKENYSÉGEI.....</b>	<b>70</b>
2.1 MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁSOK NYÚJTÁSA.....	70
2.1.1 <i>Munkaerőpiaci és foglalkozási információk nyújtása .....</i>	<i>71</i>
2.1.2 <i>Munka-, pálya-, álláskeresési-, rehabilitációs tanácsadás (un. Humán szolgáltatások) .....</i>	<i>71</i>
2.1.3 <i>Helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás .....</i>	<i>72</i>
2.1.4 <i>A munkaközvetítés feladatainak ellátása.....</i>	<i>73</i>
2.1.4.1 <i>Munkaközvetítés Magyarország területén .....</i>	<i>73</i>
2.1.4.2 <i>EURES.....</i>	<i>74</i>
2.2 FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ TÁMOGATÁSOK MŰKÖDTETÉSE, A TÁMOGATÁSSAL KAPCSOLATOS FELADATOK (AKTÍV ESZKÖZÖK).....	75
2.2.1 <i>A foglalkoztatást elősegítő képzések támogatása .....</i>	<i>81</i>
2.2.2 <i>Közhasznú foglalkoztatás támogatása.....</i>	<i>83</i>
2.2.3 <i>A munkahelymegőrzés támogatása .....</i>	<i>84</i>
2.3 MUNKAERŐPIACI PROGRAMOK.....	87
2.3.1 <i>Dec. FA–ból finanszírozott megyei/regionális programok.....</i>	<i>89</i>
2.3.2 <i>Központi programok.....</i>	<i>90</i>
2.3.3 <i>TÁMOPból finanszírozott régiós programok.....</i>	<i>91</i>
2.4 DEC. RA–BÓL FINANSZÍROZOTT, A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK RÉSZÉRE MUNKAHELYTEREMTÉST–, MEGTARTÁST SZOLGÁLÓ PÁLYÁZTATÁSSAL KAPCSOLATOS FELADATOK .....	92
2.5 KÖZPONTI MUNKAHELYTEREMTŐ BERUHÁZÁSOK TÁMOGATÁSA (KÖZPONTI PÁLYÁZTATÁS ÉS DÖNTÉS, HELYI VÉGREHAJTÁS MELLETT) .....	94
2.6 AKTÍV ESZKÖZÖK HATÉKONYSÁGÁNAK (UTÁNKÖVETÉS) MONITORING VIZSGÁLATA.....	95
2.7 A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁHOZ NYÚJTHATÓ KÖLTSÉGVETÉSI TÁMOGATÁSOK (2006.01.01–TŐL) .....	96
2.8 ÁLLÁSKERESŐK NYILVÁNTARTÁSBA VÉTELE .....	96
2.9 ÁLLÁSKERESÉSI TÁMOGATÁSOK (PASSZÍV ESZKÖZÖK).....	98
2.10 MIGRÁNS MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATOS TEVÉKENYSÉG .....	100
<b>3 A REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONT EGYÉB FELADATAI.....</b>	<b>101</b>
3.1 SZOCIÁLIS ELLÁTÁSOKKAL KAPCSOLATOS FELADATOK .....	101
3.2 A BÉRGARANCIA ALAPPAL KAPCSOLATOS FELADATOK ELLÁTÁSA .....	108
3.3 HATÓSÁGI ENGEDÉLYEZŐ ÉS REGISZTRÁLÓ TEVÉKENYSÉG ELLÁTÁSA.....	110
3.3.1 <i>Külföldi munkavállalók magyarországi munkavégzésének engedélyezése.....</i>	<i>110</i>
3.3.2 <i>Magán munkaközvetítők, munkaerő–kölcsonzók nyilván-tartásba vétele .....</i>	<i>114</i>

3.3.3	<i>Felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vétele</i> .....	116
3.3.4	<i>Szakképzési hozzájárulás</i> .....	117
3.3.5	<i>Alkalmi munkavállalói könyvvel kapcsolatos tevékenység ellátása</i> .....	119
<b>4</b>	<b>A REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONT JOGALKALMAZÓI TEVÉKENYSÉGE</b>	<b>120</b>
<b>IV.</b>	<b>A FELADATELLÁTÁS FELTÉTELRENDSZERÉNEK JELENLEGI HELYZETE</b> .....	<b>123</b>
<b>1.</b>	<b>A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL STÁTUSZA</b> .....	<b>123</b>
<b>2.</b>	<b>A SZERVEZETI ÁTALAKULÁS TAPASZTALATA</b> .....	<b>123</b>
<b>3.</b>	<b>INFORMATIKAI HÁTTÉR</b> .....	<b>125</b>
<b>4.</b>	<b>ILLETÉKESSÉG KÉRDÉSE A FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ TÁMOGATÁSOK ESETÉN</b> .....	<b>126</b>
<b>V.</b>	<b>ÖSSZEGZÉS, JAVASLATOK</b> .....	<b>128</b>
<b>1</b>	<b>A REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONTOK JAVASOLT SZERVEZETI STRUKTÚRÁJA</b> .....	<b>128</b>
<b>2</b>	<b>JAVASLAT A HATÁSKÖR MEGHATÁROZÁSÁRA</b> .....	<b>129</b>
<b>3</b>	<b>JOGSZABÁLYVÁLTOZÁSOK</b> .....	<b>130</b>
<b>4</b>	<b>FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ TÁMOGATÁSOK</b> .....	<b>131</b>
<b>5</b>	<b>INTEGRÁLT RENDSZER</b> .....	<b>133</b>
<b>6</b>	<b>MUNKASZERVEZÉS</b> .....	<b>133</b>
<b>7</b>	<b>A SZOLGÁLTATÁSI TEVÉKENYSÉG</b> .....	<b>133</b>

## MELLÉKLETEK

1. számú Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szervezeteinek feladatai, a feladatok elvégzését elrendelő jogszabályokat tartalmazó Excel tábla
  - a. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
  - b. Regionális Munkaügyi Központ
2. számú A feladatokat meghatározó jogszabályok felsorolása
3. számú A Regionális Munkaügyi Központok szervezeti ábrái
  - a. Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ
  - b. Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ
  - c. Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ
  - d. Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
  - e. Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ
  - f. Közép-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
  - g. Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ
4. számú A Regionális Munkaügyi Központok javasolt szervezeti struktúrája
5. számú Az Európai Unió projektek végrehajtását szabályozó jogszabályok

## BEVEZETÉS

„Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat jelenlegi feladatrendszerének, hatáskörének, számbavétele a jogszabályi környezet tükrében” címet viselő projektre a TÁMOP 1.3.1 intézkedés „Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként” 4. Komponens: „Stratégiai irányítás és regionális tervezés támogatása” 3.4. Projekt: Az ÁFSZ hosszú távú fejlesztési stratégiájának kidolgozása keretén belül kerül sor.

A helyzetfelmérés az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (a továbbiakban: ÁFSZ) (ezen belül: a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, a Regionális Munkaügyi Központok) feladatainak számbavételére és a feladatellátáshoz rendelkezésre álló feltételrendszer (jogi, szervezeti, személyi) felmérésére, vizsgálatára terjed ki.

A tanulmány az ÁFSZ szervei jelenlegi feladatrendszerének, hatáskörének, jogszabályi környezetének számbavétele, a szervezet erőforrásainak, feltételrendszerének vizsgálata, elemzése által kísérletet tesz arra, hogy **javaslatokat fogalmazzon meg az ÁFSZ szervei (FSZH, RMK-k) hosszú távú fejlesztési stratégiájához.**

A szervezeten, mint egészen belüli feladatok rendszere képezi a kiindulópontot a formális csoportstruktúra kialakításánál. Ezért különösen fontos a feladatrendszer teljességének bemutatása.

**A helyzetfelmérés elkészítésének célja:**

**A közbeszerzés nyertese, a kutatást végző, a stratégiát készítő részére** - a stratégiát megalapozó cél-funkció vizsgálathoz, az új hosszú távú stratégián alapuló működési modell meghatározásához - **az induló állapot feltérképezése.**

A helyzetfelmérés – mint a hosszú távú stratégia megalapozását szolgáló egyik alapidokumentum – elkészítésére munkacsoport jött létre.

**A dokumentáció elkészítésére az alábbi szempontok szerint került sor:**

- Az ÁFSZ szervei - a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, valamint a Regionális Munkaügyi Központok feladatrendszerének és hatáskörének számbavétele a jelenlegi jogszabályok, valamint a vállalt feladatok alapján.
- Az ÁFSZ szerveinél a feladatellátáshoz rendelkezésre álló feltételrendszer (szervezeti, személyi) felmérése
- Kritikus pontok, javaslatok

**A helyzetértékeléshez tanulmányoztuk, felhasználtuk, figyelembe vettük:**

- A feladatokat meghatározó jogszabályokat.
- Az alapító okiratokat, SZMSZ-eket, ügyrendeket, eljárási rendeket.

Felhasználás során kérjük a TÁMOP 1.3.1. 3.4. alprojekt:  
„Az ÁFSZ hosszú távú fejlesztési stratégiájának aktualizálása az új rehabilitációs és szociális feladatkörben”  
cím hivatkozást használni.

# I.

## **Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat feladatrendszerét, munkavégzését meghatározó, befolyásoló tényezők alakulása az elmúlt 3 évben (2006-2009)**

### **1 A szervezet változása**

A HEFOP 1.2. „Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése” című intézkedés, 1.2.3. „Az ÁFSZ hosszú távú fejlesztési stratégiájának kidolgozása” projekt keretében kidolgozott stratégia elkészítése óta eltelt mintegy 5 évben számos változás érte a munkaügyi szervezetet. E változás nemcsak a szervezet átalakításában érhető nyomon, hanem a szervezet által ellátandó feladatok bővülése és sokszínűsége révén is.

#### **1.1 Foglalkoztatási és Szociális Hivatal**

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal helyét és szerepét az Állami Foglalkoztatási Szolgálat tevékenységét meghatározó feladatok jelölik ki.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (a továbbiakban: Hivatal) a szociális és munkaügyi miniszter irányítása alatt álló, foglalkoztatáspolitikai, munkaügyi, külön jogszabályban meghatározott szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi, ifjúsági, valamint rehabilitációs, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos, továbbá a társadalmi párbeszéd működtetésével összefüggő feladatokat ellátó központi hivatal, jogi személy, önállóan gazdálkodó központi költségvetési szerv.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 291/2006. (XII.23.) Korm. rendelet a Hivatal foglalkoztatáspolitikai feladatköröként - a korábbi ÁFSZ rendelettel azonos módon - nevesíti többek között a munkaügyi központok szolgáltató tevékenységére vonatkozó szakmai követelmények meghatározását, a hatósági és szolgáltató tevékenység ellátásához szükséges informatikai és számítógépes rendszerek, valamint a programrendszerek fejlesztését.

Az ÁFSZ 2007. január 1-jei átalakulásával a Foglalkoztatási Hivatal Foglalkoztatási és Szociális Hivatallá alakult át ezzel egyidejűleg feladatai közé számos szociális, gyermekjóléti, valamint gyermekvédelmi feladat került. A Hivatal Szervezeti és Működési Szabályzatát áttekintve a korábbi struktúrához képes új igazgatóság jött létre Rehabilitációs és Szociális Igazgatóság néven.

A Hivatal szervezetén belül - 2007. január 1-jétől - Mobilitás Országos Ifjúsági Szolgálat működik.

A Hivatal ellátja a szociális partnerek munkaügyi érdekegyeztetésben való részvételével szükséges felkészülése támogatásával kapcsolatos feladatokat. Külön Igazgatóság keretében működik az Ágazati Párbeszéd Központ és Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat.



A regionális munkaügyi központ főigazgatóinak és a Hivatal főigazgatójának a munkajogi státusa azonos, azaz a munkáltatói jogokat a szociális és munkaügyi miniszter gyakorolja.

A regionális munkaügyi központok főigazgatói vonatkozásában nem tisztázott az egyéb munkáltatói jogok gyakorlása. 2001-ben egy együttműködési megállapodás rendezte ezt a kérdéskört a minisztérium és a Hivatal között. Jelenleg vitatott, hogy ez a megállapodás érvényben van-e még.

Az elmúlt időszakban sok kísérlet folyt arra, hogy az FSZH - a központi hivatal meghatározás mellett a Ktv. fogalom rendszere szerint országos hatáskörű szerv legyen, így feladatai ellátása során más országos hatáskörű szervekkel (pl.: OEP, ONYF, APEH stb.) azonos jogokkal rendelkezzen. A jelenlegi feladatait az egész országra vonatkozóan látja el, azonban a jogi státuszában nem kapta meg ezt a jogot. Az FSZH jelenlegi és a jövőbeni feladatainak ellátása érdekében nagyon fontos lenne az FSZH középírányító szerepének tényleges megteremtése.

A központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2006. évi LVII. törvény 2-4 § - a tartalmazza az államigazgatási szerv irányításának és a felügyeletének a kérdéskörét.

Jelenleg nem megoldott a minisztérium és a Hivatal irányítási feladatainak elhatárolása. Az ÁFSZ rendelet erre kísérletet tesz, azonban a gyakorlatban a regionális munkaügyi központok irányításában kettősség van. Az ÁFSZ irányítását a szociális és munkaügyi miniszter látja el. Az ÁFSZ része az FSZH és a regionális munkaügyi központok. Ugyanakkor az FSZH főigazgatója gyakorolja a regionális munkaügyi központoknak a foglalkoztatási rehabilitációval, a munkaerő-piaci programokkal, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatai tekintetében a 2006. évi LVII. törvény 2. § (3) bekezdésében meghatározott irányítási jogokat. A kettősség feloldása érdekében szükség lenne a minisztériumi feladatok és a középírányítói feladatok szigorú elhatárolására. Nem magyarázható az, hogy a többi foglalkoztatást elősegítő támogatás és az álláskeresői ellátások vonatkozásában miért van közvetlen irányítási joga a minisztériumnak. A gyakorlatban ezekben a kérdésekben is a Hivatal látja el a szakmai irányítást( eljárásrend, IR, állásfoglalások, körlevelek stb.)

Az FSZH szervezeti ábrájának kialakítására azért nem tudunk javaslatot tenni, mivel amíg a tényleges szerepe és a jogszabályok által határolt tevékenysége között különbségek mutatkoznak, addig ez nem lehetséges.

## 1.2 Regionális Munkaügyi Központok

A regionális munkaügyi központ (a továbbiakban: munkaügyi központ) jogi személy, önállóan gazdálkodó központi költségvetési szerv. A munkaügyi központ élén főigazgató áll, aki felett a munkáltatói jogokat a szociális és munkaügyi miniszter gyakorolja.

A munkaügyi központ

a) központi szervezetből, valamint

b) kirendeltségekből

áll.

A munkaügyi szervezet 1991. január 1-jei fennállása óta a munkaügyi központokat 2007. január 1-jével érte a legnagyobb volumenű átszervezés. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 291/2006. (XII.23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: ÁFSZ rendelet) a munkaügyi központok regionális alapon történő megszervezésének alapjait tette le.

A szervezeti struktúra kialakítása két lépcsőben történt. Első lépcsőben az ÁFSZ rendelet 4 szintű szervezetet hozott létre. 2007. január 1-jétől a munkaügyi központ a központi szervezethez, valamint a regionális kirendeltségekből állt. Második lépcsőben a regionális kirendeltségek megszűntek. A munkaügyi központok 2007. április 1-jétől kirendeltségek, kirendeltség és szolgáltató központok kialakításával biztosították a szervezet folyamatos működését.

A munkaügyi központ szolgáltatási tevékenysége nem köthető egy kirendeltség illetékességi területéhez, így az illetékességi rendelet a kirendeltség és szolgáltató központokat a korábbi megyei szintre rendezte. A kirendeltség és szolgáltató központ élén igazgató áll.

A regionális munkaügyi központ szervezeti struktúráját - a minisztérium ajánlásainak figyelembe vételével - a hét régió megbízott vezetője maga alakította ki, megkötések csak a vezetői szintek számában voltak. Minden régióban három főigazgató-helyettesi megbízásra volt lehetőség (általános, szakmai és gazdasági főigazgató helyettes). A főigazgató-helyettesekhez különböző szervezeti egységek tartoznak. Megjelentek a szakmai igazgató munkakörök, amelyek kvázi főigazgató-helyettesi státuszt jelentenek.

A minisztérium ajánlásának megfelelően lehetőség volt egy főosztály, illetve további osztályszervezetek kialakítására, e képet tovább tarkítja még, hogy egyes régiókban csoportok is működnek.

Nincs főosztály: a Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központban, a Közép-magyarországi Regionális Munkaügyi Központban.

Egy vagy több főosztály került kialakításra: a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központban, az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központban, a Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központban, Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központban, valamint a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központban.

A regionális munkaügyi központok a szervezeti rendszerük kialakításánál döntően két megoldást alkalmaztak. Az egyik alternatíva szerint a regionális munkaügyi központ szervezeti egységei egy helyen, a régióközpontban működnek, és esetleg bizonyos feladatokat a volt „megyeközpontban” látnak el. Ilyen struktúrát alkalmaz a Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ, az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ és a Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ. Második alternatíva alapján a regionális munkaügyi központ szervezeti egységei földrajzilag is elkülönülnek egymástól, azaz bizonyos osztályok a régióközpont székhelyétől távolabb a volt megyeközpontban működnek. Ilyen például a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ. Speciális helyzetét tekintve a Közép-magyarországi Munkaügyi Központ az első alternatívának megfelelően működik.

A régiós átalakítás és irányítási struktúra kialakításában szinte minden munkaügyi központban alapvetően határozták meg, hogy a szervezet folyamatos működését biztosítani kell a munkafeladatok zökkenőmentes ellátása érdekében.

Fentiekből adódóan hét különböző működő modell szerint működnek a regionális munkaügyi központok. Az SZMSZ-ek sem egységes elvek alapján készültek. Az igazsághoz az is hozzátartozik, hogy a regionális átalakulást követően egy év elteltével a miniszter át akarta tekinteni a 7 fajta működési modellt és meghozni a döntést arról, hogy melyik a legműködőképesebb modell és ebben az irányban meghatározni a továbbfejlesztést. Miniszterváltás következtében ez azonban elmaradt, így mindenki a saját szervezeti struktúrájában dolgozik. Mind a minisztérium, mind az FSZH irányítási jogosultságait nehezíti a különböző szervezeti struktúra.

Az ÁFSZ rendelet az egyes szervezeti egységek közötti feladatmegosztást megváltoztatta. Az eddig a megyei munkaügyi központban működtetett feladatok egy része a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egységében működő osztályok hatáskörébe került (pl.: munkahelyteremtő beruházás támogatása, bérgarancia alapból nyújtott támogatás), ugyanakkor a korábbi önfoglalkoztatóvá válás támogatása helyébe lépő álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatások, a költségvetési előirányzatból nyújtható rehabilitációs bértámogatás, továbbá a munkaviszonyban állók képzése kirendeltségi hatáskörbe került. Ez azt eredményezte, hogy a kirendeltségek munkaterhe jelentős mértékben megnövekedett. A regionális átalakítást követő sajátosságként tekinthetjük azt is, hogy a Közép-magyarországi Regionális Munkaügyi Központban külön Engedélyezési Osztály működik a külföldiek magyarországi munkavállalásával kapcsolatos ügyek rendkívül nagy száma miatt.

A kirendeltség és szolgáltató központok feladata és szervezeti struktúrája a regionális munkaügyi központokban nem egységes. A szolgáltató központ alapvetően a kirendeltségen megjelenő álláskereső számára nyújt szolgáltatásokat, továbbá e szervezeti egységnél kerül sor a rehabilitációs feladatok megoldására, illetve a megyén belüli koordinációra, szakmai irányításra. A szolgáltató központban történik a FIT, a RIC működtetése, az EURES tanácsadás, a szolgáltató centrumok és az álláskereső klubok működtetése. Több régiós központban e szolgáltató központok módszertani szakmai fejlesztési feladatokat is ellátnak.

### **1.3 A regionális munkaügyi központok szervezeti struktúráinak összehasonlító elemzése**

A megalakulóban lévő Regionális Munkaügyi Központok megbízott főigazgatói 2006. november–december hónapban kezdték meg a szervezeti struktúra kialakítását. Az elemzés alapjául szolgáló szervezeti struktúrák e dokumentum mellékletét képezik.

A szervezeti struktúrák elemzése során a különböző modellek között az alábbi hasonlóságokat fedezhetjük fel:

#### **A közvetlenül a főigazgató alá tartozó szervezeti egységek:**

Valamennyi szervezetben főigazgatói közvetlenbe tartoznak, gyakorlatilag azonos elnevezéssel:

1. **Humánpolitikai Osztály**, amit egyes modellekben titkársági feladatokkal is felruháznak *Humánpolitikai és Titkársági Osztály*. Van ahol nem osztály szinten szerveződik, itt

*Humánpolitikai Csoport* néven szerepel. A humánpolitikai helyett néhány helyen *személyzeti* néven is említik.

2. **Belső ellenőrzési csoport**, amelynek elkülönült szervezetű és közvetlenül az elsőszámú vezető alá deklarált státuszát az államháztartási törvény végrehajtási rendeletei is garantálják gyakorlatilag minden régióban ezen a néven illetik.
3. **Főigazgatói tanácsadók**, szinte valamennyi főigazgató élt azzal a lehetőséggel, hogy legyen mellette egy a szervezeti hierarchiától független szakember.

## **A főigazgató-helyettesek**

Az átalakítás során a minisztérium három főigazgató-helyettesi pozíciót engedélyezett régióként. A régiókban egységes, hogy az egyik a gazdasági főigazgató-helyettes, mint az intézmény gazdasági vezetője.

A másik két helyettes a szakmai vonalon helyettesíti a főigazgatót. Az egyes szervezeti struktúrákban az alábbi elnevezéseket kapták: Általános főigazgató-helyettes, Szakmai főigazgató helyettes e két megnevezés a leggyakoribb, de találkozhatunk Koordinációs főigazgató-helyettes, Szolgáltatási főigazgató-helyettes elnevezésekkel is.

A főigazgató helyettesek szervezeti ábrában való elhelyezkedésük, az alárendelt szervezeti egységek száma, funkciója gyakorlatilag teljesen eltérő. Van ahol az Általános főigazgató-helyettes alá nem tartozik szervezeti egység, van ahol ugyan ezen pozíció alá az összes szervezeti egység több mint ötven százaléka tartozik. A szakmai jellegű feladatokat ellátó főigazgató-helyettesek leterheltségét (az alárendelt szervezeti egységek száma és hatásköre) a régiók többsége megpróbálta közel egyenlő arányban meghatározni, találunk azonban olyan megoldást is, amelyben meglepő módon a régióban ellátandó feladatoknak csak a töredékével van megbízva egy főigazgató-helyettes.

A vizsgált modellekből az a hasonló törekvés körvonalazódik, hogy ahol a szakmai feladatokat ellátó főigazgató-helyettes alá rendelték a kirendeltségeket, oda került az aktív eszközök működtetésével, koordinációjával, keretgazdálkodás figyelemmel kísérésével foglalkozó szakmai osztályok, főosztályok. A másik szakmai főigazgató-helyetteshez sorolják az összes többi feladatot vagy azok egy részét pl. jog, ellenőrzés, informatika, elemzés stb.

## **Igazgató (Régióközpont):**

Egyes regionális munkaügyi központokban a főigazgatón és főigazgató-helyetteseken túl megjelent egy új felsővezetői pozíció. Elnevezései: Szakmai Igazgató, Koordinációs Igazgató, Stratégiai-nemzetközi Igazgató.

Ezt a pozíciót sem a korábbi minisztériumi iránymutatás, sem jogszabály nem tartalmazza (mint például a Kirendeltség és Szolgáltató Központ vezetőjének igazgató elnevezését). Vélhetően a státusz kialakítását a főigazgató-helyettesek leterheltségének csökkentése, illetve korábban a megyei munkaügyi központokban felsővezetői pozícióban lévő kiemelkedő szakemberek pozíciójának megőrzése indokolta.

Az igazgató minden sémában közvetlenül a főigazgató alá van rendelve, de az alárendelt szervezeti egységek tekintetében már heterogén képet mutatnak, van ahol nincs alárendelt

szervezeti egység és van ahol komoly – a főigazgató-helyettesekhez hasonló - több szervezeti egységet is tartalmazó szervezeti ág is alá tartozik. Minden esetre kérdéses ennek a pozíciónak a létjogosultsága, mivel egy főosztályvezető alá is tartozhat több szervezeti egység ugyanakkora javadalmazás mellett.

## **Főosztályok, osztályok**

A főosztály vagy osztály kérdésével itt külön nem kívánunk foglalkozni, néhány régióban éltek azzal a lehetőséggel, hogy a hasonló vagy szervesen kapcsolódó tevékenységeket végző osztályokat főosztályba szervezték, biztosítva ezzel a hatékonyabb koordinációt a tevékenységeik között. Az osztályokat nehéz összehasonlítani, mivel mind elnevezésében, mind a szervezetben elfoglalt helyükben teljesen heterogén képet mutatnak. Csoportosításukra az alábbiak szerint vállalkozhatunk.

Két fő csoportjuk van, amely a szervezeti ábrákon besorolásuk szerint is jól elkülönülnek:

1. gazdálkodással kapcsolatos feladatokra létrehozott,
2. az előbbieken kívüli Szakmai feladatok ellátására létrehozott.

### **1. Gazdálkodással kapcsolatos feladatokra létrehozott osztályok:**

Ezen főcsoportot alkotó osztályok gyakorlatilag azonos szinten, és elnevezéssel le lehetők fel az ábrákon. Minden esetben a gazdasági főigazgató-helyettes alá kerültek besorolásra.

Két osztály apró elnevezésbeli különbségekkel mindenütt meg van:

A működési költségvetéssel és az intézményfenntartással kapcsolatos **Költségvetési** (Intézményműködési, Működési és Költségvetési) Osztály és az alaptevékenységek pénzügyi rendszerének működtetését végző **Alapgazdálkodási** (Területi MPA) Osztály.

Néhány helyen található eltérés, van ahol a Költségvetési Osztálytól különválasztják az intézményfenntartási feladatokat (pl. Üzemeltetési Osztály), illetve van ahol az Alapgazdálkodási osztálytól elkülönült szervezetben végzik az EU-s projektek pénzügyi/elszámolási feladatait (Programfinanszírozási Osztály).

### **2. „Szakmai” feladatok ellátására létrehozott osztályok**

Tevékenységük jellegét tekintve itt ismét három csoportot említhetünk meg.

- a.** *Az Ft. és végrehajtási rendeleteiben foglalt támogatások (aktív eszközök) működtetésért, kirendeltségi koordinálásáért felelős osztályok:*

Ezek közt elkülönült osztályszervezetben említhetők a „hagyományos” kérelem alapján nyújtható aktív eszközök működtetéséért felelős, régebben a megyei rendszerben „Szolgáltatási Osztálynak” nevezett osztályok a régiókban eltérő megnevezéssel (Munkaerőpiaci eszközök és Koordinációs, Munkaerőpiaci eszközök, Szakmai Koordinációs stb osztály).

Vannak ezen csoporton belül a pályázati úton nyújtható vagy munkaerőpiaci program keretében működtetett támogatások speciális ügyintézésére szakosodott osztályok (Munkaerőpiaci Programok, Beruházási stb. Osztály)

Minden esetben külön osztályszervezetben működtetik a humán erőforrás fejlesztésére nyújtott támogatások koordinálásáért felelős Képzési, Humánszolgáltatási Osztályt.

**b. *Az alaptevékenységet támogató feladatok elvégzésére szervezett osztályok***

Ezek a **jogi, ellenőrzési, elemzési, módszertani** osztályok, amiket a régiókban a hierarchia különböző helyeire helyeznek, önállóan (Jogi Osztály) vagy összevonva (Jogi és Ellenőrzési Főosztály), illetve más, alaptevékenységet ellátó osztály alá szervezve (Szolgáltatásfejlesztő és Módszertani Osztály) szerepeltetnek.

**c. *Azok az osztályok, amelyeket a munkaügyi szervezetre háruló, újonnan jelentkező feladatok miatt volt szükséges megszervezni***

Ezek különféle elnevezésekkel a foglalkoztatási rehabilitációs és a szociális ellátórendszerhez kapcsolódó jogszabályok által delegált feladatok koordinálásáért felelős osztályok (Rehabilitációs és Szociális Főosztály, Rehabilitációs IOsztály).

A TÁMOP 1.1.1, 1.1.2 működtetésére létrehozott gyakorlatilag „iroda” megnevezéssel működő, de valójában osztály szintű szervezeti egységek.

Az egyre inkább előtérbe kerülő, EURES, migráns, határon túli munkaügyi kapcsolatokért felelős, a különböző EU-s projektekhez amelyben a munkaügyi központ aktívan részt vesz kapcsolódó feladatok koordinálásáért felelős osztály. (Nemzetközi Osztály, EU projekt szervezetek, EU koordinációs csoport stb.)

## **Kirendeltségek, Kirendeltség és Szolgáltató Központok**

Gyakorlatilag itt a pontosan körülírt hatásköri, illetékességi, jogszabályi feltételek miatt is minden régióban azonosságról beszélhetünk. A Kirendeltség és Szolgáltató Központok (KSZK) esetében egyes szervezeti ábrákon látható, hogy ezen belül van, ahol osztályok is vannak a feladatok megosztása érdekében.

## 2 A feladatokban, a feladatellátásban történt változások

### 2.1 Az Ft. módosításából adódó feladatbővülés

#### 2.1.1 2007. évi változások

Az Országgyűlés 2006. december 11-i ülésnapján elfogadta a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) módosításáról szóló – a **2007. január 1-jétől** hatályos – 2006. évi CXIII. törvényt, mely elsősorban a foglalkoztatást elősegítő támogatások feltételrendszerét érintette, továbbá az intenzív munkahelykeresés, a munka világába történő beilleszkedés elősegítése érdekében a törvény az álláskereséssel összefüggő feladatok teljesítésére vonatkozó pontosító szabályokat is tartalmazott.

#### **Egyes támogatások megszüntetésre kerültek, így**

- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása, ezen belül az 50 év feletti álláskeresők, valamint a szabadságvesztésből szabadultak és pártfogó felügyelet alatt állók kedvezőbb járulékvállalása, továbbá
- a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása,
- a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás támogatása,
- önálló támogatási formaként megszűnt az önfoglalkoztatóvá válás támogatása, továbbá
- a vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges tanfolyami képzés támogatása.

A megszünt támogatások helyett „új” támogatások kerültek bevezetésre. A legjelentősebb változás a különböző bér és járulék alapú támogatásokat érintette, mivel helyettük egy támogatási eszköz egy eléggé széles célcsoport számára biztosítja a foglalkoztatást.

A hátrányos helyzetű személy munkába helyezéséhez 2007. január 1-jétől **bértámogatás** állapítható meg, ha a munkaadó

- kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatással foglalkoztatott hátrányos helyzetű munkavállalót munkaviszony keretében legalább 12 hónapi időtartamban foglalkoztatja (foglalkoztatási kötelezettség), és
- a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működési körében felmerülő okból, rendes felmondással nem szüntette meg.
- a munkaadó részére a munkabér és járulékai 50 %-áig, megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén 60 %-áig terjedő bértámogatás állapítható meg 12 hónapra.

Módosult az **álláskeresési segélyre való jogosultság** azokban az esetekben, ha az álláskeresési segély meghatározott okok miatt kerül megszüntetésre, majd ezt követően ismételt álláskeresővé válás esetén még rendelkezik az álláskereső bizonyos álláskeresési segélyre jogosító időtartammal. Ez a folyósítási idő csak az eredetileg megállapított folyósítási időtartam végéig teszi lehetővé az álláskeresési segély további folyósítását.

Változott az álláskereső fogalmi definíciója, továbbá meghatározásra került az álláskereső **együttműködési kötelezettsége** és annak tartalma. Így az Ft. módosítása törvényi szinten, tételesen felsorolja azokat a kötelezettségeket, amelyek az együttműködés tartalmi elemeit képezik, és megszegésük hátrányos jogkövetkezményekkel jár, egyértelműen megjelöli az egyes kötelezettségszegésekhez rendelt szankciókat és azok pontos mértékét.

Az **álláskeresési megállapodás** is módosításra került, mely szerint a korábbiakhoz képest csak egy szűkebb munkaerő-piaci célcsoporttal kötelező megkötni a megállapodást. Ez a célcsoport az álláskeresési járadékban, álláskeresési segélyben és az álláskeresőként nyilvántartott rendszeres szociális segélyben részesülők köre.

A támogatási rendszerben kiemelt szerepe van a **munkaerő-piaci képzéseknek**, amit a keresetpótló juttatás összegének felemelésével kívánt a jogalkotó a korábbiaknál még hatékonyabban elősegíteni. A képzésben történő részvétel ösztönzése céljából, a minimálbér 60 %-ának megfelelő fix összegű **keresetpótló juttatás** helyett a minimálbér 100 %-ának megfelelő mértékű támogatás megállapítását tette lehetővé.

A módosítás érintette a **munkaügyi tanácsra** vonatkozó rendelkezéseket is. A módosítás a munkaügyi tanács döntési jogkörét elvette és helyette véleményezési jogkört telepített.

Az Egységes Munkaügyi Nyilvántartás 2007. január 1-én hatályon kívül helyezésre került. Az adatok kezelője az OMMF azaz a munkaügyi hatóság lett. Az FSZH az OMMF-gel történő megállapodás alapján az adatok feldolgozója, melynek nincs jogszabályi alapja. Az Art. alapján az APEH-ből érkező adatok az OMMF-hez kerülnek, de tényleges az FSZH-hoz.

### 2.1.2 2008. évi változások

Az Ft.-t 2008. január 1-jétől módosította az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2007. évi CLXXIX. törvény, mely a foglalkoztatás bővítő bértámogatás szabályait módosította, akként hogy a támogatás mértékéről és időtartamáról történő döntést a kirendeltségek mérlegelési jogkörébe utalta.

A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény az új ellátásban részesülők munkaerőpiaci helyzetének rendezése érdekében – szintén **2008. január 1-jei hatállyal** – módosította az Ft. álláskeresőkre, képzések támogatására, valamint az önfoglalkoztatóvá válás támogatására vonatkozó szabályait.

### 2.1.3 2009. évi változások

Az egyes szociális és foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2008. évi CVII. törvény **2009. január 1-jén** lépett hatályba.

A módosítások az alábbi rendelkezéseket érintették:

- Az Ft. 7. §-ának (2) bekezdése sorolja fel azokat az eseteket, amelyek fennállása esetén a külföldi személy engedélymentesen foglalkoztatható Magyarországon. Az



idegenrendészeti jogszabályokkal való összhang megteremtése érdekében a módosítás kibővíti az engedélymentesen foglalkoztatható külföldiek körét **az oltalmazott** jogállású személyekkel.

- Változott a **keresetpótló juttatás összege**. A korábbi 100%-hoz képest a megállapításkor hatályos kötelező legkisebb munkabér 60%-tól a legkisebb munkabérnek megfelelő összegig terjedően határozza meg a keresetpótló juttatás összegét.
- A módosítást követően azon álláskeresőknél, akik a 35. életévüket nem töltötték be, és általános iskolai végzettséggel nem rendelkeznek, **képzést kell biztosítani**.
- A képzések hatékonyságának növelése, a képzésben részt vevő álláskeresőknél minél nagyobb arányú elhelyezkedése érdekében a korábbinál szorosabb együttműködési kötelezettséget írt elő az állami foglalkoztatási szerv és a munkaadók között.  
Az állami foglalkoztatási szerv az **érvényes munkaerőigénnyel rendelkező munkaadóval**, - a munkaadó erre irányuló kérelme esetén - megállapodást köt a munkaerőigény kielégítése érdekében. A megállapodásban az állami foglalkoztatási szerv vállalja, hogy támogatja az általa nyilvántartott álláskeresőknél állam által elismert szakképesítés megszerzésére irányuló, vagy munkakör betöltéséhez, foglalkozás, tevékenység gyakorlásához szükséges képzés megszerzésére irányuló képzését (betanító képzését), valamint a közúti közlekedés C, D és E járműkategóriájára érvényes vezetői engedély megszerzését biztosító olyan képzését, amely a munkaadó munkaerőigényében megjelölt munkakör betöltéséhez szükséges.

A módosítást követően, ha van olyan munkaadó, aki a fenti módon vállalja munkaerőigényében bejelentett üres álláshelyének betöltését, és van olyan álláskereső, aki a munkaadóhoz kiközvetíthető, akkor az állami foglalkoztatási szervnek a megállapodást meg kell kötnie. Ebben az esetben tehát az állami foglalkoztatási szerv a képzési támogatást nem mérlegelési jogkörben nyújtja.

- Az Európai Bizottság 2008. június 18-án az állami támogatásokra vonatkozóan új rendeletet fogadott el, a 800/2008/EK rendelet (a továbbiakban: általános csoportmentesség rendelet)

A rendelet szabályaival való összhang megteremtése érdekében módosításra kerültek a foglalkoztatást bővítő **bértámogatásra** vonatkozó rendelkezések. Ezen túlmenően módosultak a bértámogatás folyósítási időtartamára, valamint a hozzá kapcsolódó foglalkoztatási kötelezettségre vonatkozó rendelkezéseket.

- Az Ftt. 21. § módosítása kibővíti a hatósági szerződés kötelező tartalmi elemeit a szerződésszegő magatartások jogkövetkezményeinek kötelező feltüntetésével.
- A rövid időtartamú munkalehetőség keretében a módosítást követően nemcsak közhasznú munkalehetőség, hanem közmunka és közcélú munka is felajánlható.
- **Az álláskeresői megállapodás és az együttműködési kötelezettség főbb változásai**

Valamennyi álláskeresőként nyilvántartott személy együttműködési kötelezettsége kibővült. Az álláskeresőként nyilvántartott 2009. január 1-je után köteles elvállalni a munkaügyi központ által felajánlott munkaerő-piaci szolgáltatást és képzési lehetőséget, illetve a munkaerő-piaci programban való részvételt.

Abban az esetben, ha az álláskeresőként nyilvántartott ügyfél a fentiekben leírt lehetőségeket nem fogadja el, törölni kell a nyilvántartásból. Ismételt álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel csak a törléstől számított 60 nap elteltével lehetséges.

Az együttműködési kötelezettség szigorításának következtében megváltozik az álláskeresési megállapodás tartalma is. Az álláskeresési megállapodásban fel kell tüntetni a munkaerő-piaci szolgáltatás és képzési lehetőség elfogadását, illetve a munkaerő-piaci programban való részvételt is.

A **rendelkezésre állási támogatásban** részesülő ügyfélnek kötelező álláskeresőként nyilvántartásba vetetni magát és álláskeresési megállapodást kötni. A rendelkezésre állási támogatásban részesülő ügyféllel kötendő álláskeresési megállapodás bővebb tartalommal kerül kidolgozásra. Nyilatkoztatni kell a rendelkezésre állási támogatásban részesülő álláskeresőt arról, hogy a felajánlott közfoglalkoztatásban való részvételt elfogadja, és tudomásul veszi, hogy ebben az esetben a megfelelő munka az iskolai végzettségénél és szakképzettségénél egy fokozattal alacsonyabb munka is lehet. A képzésben való részvétel részletes szabályait az álláskeresési megállapodásban fel kell tüntetni.

Abban az esetben, ha az álláskereső nem teljesíti az álláskeresési megállapodásban foglaltakat 2009. január 1. után törölni kell a nyilvántartásból.

A rendelkezésre állási támogatásban részesülő ügyfél esetében a kirendeltség értesíti az önkormányzatot az együttműködés nem teljesítéséről és az önkormányzat megszünteti a támogatás folyósítását.

A rendszeres szociális segélyben részesülő álláskeresők esetében az önkormányzati felülvizsgálat után új ellátás kerül megállapításra. A rendelkezésre állási támogatásban részesülő személyek esetében új álláskeresési megállapodást kell kötni, mivel az előző megállapodás a rendszeres szociális segély modulban került rögzítésre.

#### – **Az álláskeresési járadékban részesülők ösztönzése**

Az álláskeresők ellátó rendszerének azokat az elemeit kell erősíteni, amelyek elősegítik az álláskeresők munkára ösztönzését. A gyakorlati tapasztalatok azt mutatták, hogy az Flt. 27. § (9) bekezdése által szabályozott munkára ösztönző juttatás mértékét differenciáltabban kell megállapítani, így a módosítást követően a folyósítási idő első szakaszában magasabb összegű juttatással ösztönözi az Flt. módosítás az elhelyezkedést, az alábbiak szerint.

Elhelyezkedést jutalmazó plusz juttatást kapnak azok az álláskeresési járadékban részesülők, akik az álláskeresési járadék folyósításának ideje alatt teljes, vagy legalább napi 4 órás, határozatlan időtartamú munkaviszonyt létesítenek és ez a munkaviszonyuk folyamatosan fennáll. Az álláskeresési járadék folyósításának első szakaszában történő munkaviszony létesítése esetén a még hátralévő időtartamra járó juttatás összegének 80%-át, a második szakaszában történő munkaviszony létesítése esetén a még hátralévő

időtartamra járó juttatás összegének 30%-át kell az álláskeresői járadékban részesülő számára egy összegben kifizetni.

- A gyakorlatban ellentmondás volt tapasztalható az álláskeresői járadék szüneteltetési szabálya és a gyermek gondozása céljából kapott juttatások folyósítási szabályai között, így a módosítás a két szabályrendszer összehangolása céljából pontosította, hogy mely esetben kell ilyen juttatások esetén szüneteltetni az álláskeresői járadékot.
- A módosítás kiegészíti az Flt.-t a közcélú munkában részt vevő személy foglalkozás-egészségügyi vizsgálatának finanszírozására vonatkozó szabállyal, mely szerint a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat díját az állami foglalkoztatási szerv téríti meg a vizsgálatot végző szerv részére.
- A módosítás szigorítja az Flt. 54. § által szabályozott az álláskeresői együttműködési kötelezettségéről rendelkező szabályait. Az álláskereső az együttműködési kötelezettsége keretében nem csupán a megfelelő munkahely elfogadására köteles, hanem el kell fogadnia, illetőleg igénybe kell vennie az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott munkaerő-piaci szolgáltatást és képzési lehetőséget is, illetve részt kell vennie a megfelelő munkához jutást elősegítő munkaerő-piaci programban. Ha ezeknek a kötelezettségeknek nem tesz eleget, az állami foglalkoztatási szerv törli az álláskeresői nyilvántartásából. E szabályozással elérhető, hogy az álláskeresői támogatása valóban azok ellátását szolgálja, akik maguk is közreműködnek abban, hogy munkát találjanak.
- A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szocvtv.) rendelkezéseivel való összhang megteremtése érdekében a módosítás szabályozza a rendelkezésre állási támogatásra jogosult személyeknek az állami foglalkoztatási szervvel való együttműködési kötelezettségét.
- Azoknak az álláskeresőknek, akik a 35. életévüket nem töltötték be és általános iskolai végzettséggel nem rendelkeznek, képzést kell biztosítani. Ezért ezeknek az álláskeresőknek az együttműködési kötelezettsége elsősorban nem a megfelelő munkahely felkutatására és elfogadására, hanem az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott szolgáltatások és az általános iskolai végzettség vagy a szakképzés megkezdéséhez szükséges, külön jogszabályban meghatározott bemeneti kompetenciák megszerzését biztosító képzési lehetőség elfogadására terjed ki.
- A módosítás az adatnyilvántartásra vonatkozóan összhangot teremt az Flt. és az Szocvtv. szabályai között. Az aktív korúak ellátására való jogosultság megállapítása érdekében fokozott együttműködésre van szükség az állami foglalkoztatási szerv és a települési önkormányzatok között. Az Flt. módosítás ennek érdekében létrehozta az állami foglalkoztatási szerv által vezetett Foglalkoztatási és Szociális Adatbázist. Az adatbázishoz a települési önkormányzat jegyzője is hozzáférhet azon személyek adatai tekintetében, akiknek aktív korú ellátásra való jogosultságát ő állapította meg.

## 2.1.4 2010. évi változások

A munkaadói, a munkavállalói és a vállalkozói járulék, mint önálló járulék megszűnik, és az egészségbiztosítási járulékba integrálódik.

A járulékszabályok változásával összefüggésben az ellátórendszernek is követnie kell a módosuló kötelezettségeket. Ennek értelmében a vállalkozói járulék megszüntetésével egyidejűleg megszűnik a vállalkozói járadék, helyette a vállalkozók is a Tbj-ben rögzített munkaerő-piaci járulékot fogják fizetni, így álláskeresői járadékokra és segélyre lesznek jogosultak a munkavállalókhoz hasonló módon.

A megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásának ösztönzése érdekében a rehabilitációs hozzájárulás ötszörösére emelkedik. (192 900 Ft/fő/év helyett 964 500 Ft/fő/év). A kötelező foglalkoztatási szint (5%) nem változik, ezáltal az intézkedés a jogkövető és szociálisan érzékenyebb vállalkozási környezet kialakulását segíti elő.

### Az álláskeresői ellátásokkal összefüggő változások:

#### – álláskeresői járadék [Flt. 25. § (1)]

„Álláskeresői járadék illeti meg azt, aki

a) álláskereső,

b) az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább háromszázhatvanöt nap - a 27. § (1) bekezdésében meghatározott - **jogosultsági idővel** rendelkezik.”

A munkaviszony helyett a jogosultsági idő lesz az alapja a megállapításnak.

#### – megfelelő a munkahely [Flt. 25. § (2)]

„A munkahely akkor megfelelő, ha az álláskereső képzettségi szintjének, vagy az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott és a képzettségi szintnek megfelelő képzési lehetőség figyelembevételével megszerezhető képzettségének, vagy az általa utoljára legalább hat hónapig betöltött munkakör képzettségi szintjének megfelel, **vagy az általa utoljára legalább hat hónapig ellátott egyéni, illetőleg társas vállalkozói tevékenység képzettségi szintjének megfelel.**”

A megfelelő munka fogalma bővül a vállalkozói tevékenység folytatása során figyelembe vett képzettségi szinttel.

#### – álláskeresői járadék mértéke [Flt. 26. § (1)–(6)]

„Az álláskeresői járadék összegét az álláskeresőnek az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben elért, **a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 19. §-ának (3) bekezdésében meghatározott munkaerő-piaci járulék alapja (a továbbiakban: járulékalap) havi átlagos összegének alapulvételével kell kiszámítani.**”

Változás, hogy nem a több munkáltatónál elért átlagkereset, hanem több munkáltatónál elért járulék alap alapján kell kiszámítani a járadékot.

*„Ha az álláskereső az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben több munkaadóval állt munkaviszonyban, az álláskereső járadék összegét valamennyi munkaadónál **elért járulékalap alapulvételével** kell az (1) bekezdés szerint kiszámítani.”*

2010. január 1-jétől nem átlagkereset alapján kell az ellátást megállapítani, hanem a munkaerő-piaci járulék alap havi átlagos összegének alapul vételével.

*„Megelőző négy naptári negyedévi **járadékalap hiányában** a járadék számításának alapja a négy naptári negyedévnél rövidebb időszakban elért járulékalap havi átlagos összege, de legfeljebb az álláskeresővé válást megelőző év utolsó napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összege.”*

Ha valakinek nincs teljes négy negyedévi járulék alapja, akkor a négy naptári negyedévnél rövidebb időszakban elért járulékalap havi átlagos összege, de legfeljebb az álláskeresővé válást megelőző év utolsó napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összege, **megszűnt az országos átlag** szerinti ellátás megállapítása, ha nincs valakinek négy teljes negyedéve, illetve egyáltalán nincs négy megelőző naptári negyedév.

Az álláskereső járadék mértékének meghatározása leegyszerűsödött, megszűnik a rehabilitációs kereset-kiegészítés beszámítása, illetve a szünetelés utáni újra számolás.

– **álláskereső járadék folyósításának időtartama** [27. § (1), (6)]

*„Az álláskereső járadék folyósításának időtartamát (a továbbiakban: folyósítási idő) - a 25. § (4) bekezdésében foglaltak figyelembevételével - annak az időtartamnak az alapulvételével kell megállapítani, amely alatt az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző négy év alatt munkaviszonyban töltött, vagy egyéni, illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott, feltéve ez utóbbi esetben, hogy vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett (a továbbiakban együtt: jogosultsági idő). A jogosultsági idő tartamába nem számítható be az az időtartam, amely alatt az álláskereső álláskereső járadékban vagy vállalkozói járadékban részesült. Az előbbieken meghatározott négyéves időtartam meghosszabbodik a következő időtartamokkal, vagy azok egy részével, ha ezen időtartamok alatt munkaviszony nem állt fenn, vagy az álláskereső jogosultsági időnek minősülő vállalkozói tevékenységet nem folytatott.”*

A módosítást követően össze kell számolni a vállalkozói jogviszonyokat és a munkaviszonyokat.

Jelenleg még nem elfogadott formában az Országgyűlés előtt van az FtI. újabb szintén 2010. január 1-jétől hatályos módosítása. E módosítás az alábbi pontokat érinti:

- 2009. január 1-jétől módosította Magyarország egyoldalúan megnyitotta munkaerőpiacát valamennyi EU-tagállam állampolgárai előtt. A munkaerőpiac megnyitása következtében

azonban szükségessé vált az Flt.-nek a külföldiek magyarországi foglalkoztatását szabályozó 7. §-a rendelkezéseinek módosítása is.

- A módosítás kiegészíti az Flt.-nek a munkaügyi tanácsok feladatait meghatározó rendelkezését a miniszternek a fővárosban, valamint az egyes megyékben foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok legmagasabb számának meghatározására vonatkozó döntésével kapcsolatos véleményezési jogkörrel.
- A módosítással lehetővé válik, hogy a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészéből kerüljenek finanszírozásra olyan tájékoztató rendezvények költségei, amelyeket a munkaügyi központ szervez alap- és középfokú oktatási intézményekben a tanulók pályaválasztásának megkönnyítése érdekében.
- A módosítással egyértelművé válik, hogy a rehabilitációs hozzájárulás szempontjából a statisztikai állományi létszám számítása milyen módszerrel történik.
- Az adatvédelmi jogszabályokkal való összhang megteremtése érdekében a módosítás hatálybalépését követően az álláskeresőként való nyilvántartásba vétel, valamint a nyilvántartásból való törlés valamennyi feltétele törvényi szinten kerül szabályozásra.
- Figyelemmel arra, hogy a büntetlen előélet követelményének szabályozása törvényi szintet igényel, ezért a módosítás kiegészíti az Flt.-t a rehabilitációs szakértőre vonatkozó legalapvetőbb szabályokkal.
- Az „Út a munkához” program céljai között a közfoglalkoztatás biztosítása mellett az is fontos hangsúlyt kapott, hogy minél több támogatásban részesülő visszakerüljön a munkaerőpiacra, a versenyszférában helyezkedjen el. Tekintettel arra, hogy az eszközök az elsődleges munkaerőpiacon történő foglalkoztatást csak kis mértékben segítették eddig elő, szükséges olyan új megoldások bevezetése, amelyek hatékonyabban valósítják meg a kitűzött célt. A RÁT-ban részesülők támogatott foglalkoztatása esetében nem kerülne kikötésre továbbfoglalkoztatási kötelezettség. A foglalkoztatók részére a támogatást a regionális munkaügyi központok biztosítják a program keretében.
- Az Flt. szerint, ha az álláskeresői járadékban részesülő személy a járadék folyósítási idejének kimerítését megelőzően határozatlan időtartamú, legalább napi 4 óra munkaidejű munkaviszonyt létesít, kérelmére a folyósítási időből még fennmaradó időtartamra járó juttatás összegének a törvényben meghatározott mértékét egy összegben ki kell fizetni.

E rendelkezéssel való visszaélés lehetőségét kívánja a módosítás csökkenteni oly módon, hogy kizárja fenti rendelkezés alkalmazását, ha a korábbi munkaviszony megszüntetésére feltehetően az álláskeresői járadék egy összegben történő felvétele érdekében került sor.

## **2.2 Egyéb jogszabályokból, illetőleg jogszabályváltozásokból adódó feladatnövekedések**

## 2.2.1 2007. ÉVI VÁLTOZÁSOK

Az Ft. 2007. január 1-jétől hatályos rendelkezéseivel történő összhang megteremtése érdekében több miniszteri rendelet került módosításra

### 2.2.1.1 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet

**A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet** [a továbbiakban: 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet] módosítása:

A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet módosítása **2007. február 17-i hatállyal** követte az Ft. 2007. január 1-jei módosítását. A foglalkoztatást elősegítő támogatások, továbbá az egyes aktív eszközökre vonatkozó szabályok módosításra kerültek a közösségi joggal történő további harmonizáció, a támogatási rendszer áttekinthetősége, a párhuzamos támogatások megszüntetése, valamint a foglalkoztatási támogatások eredményességének javítása érdekében.

A felülvizsgálat elsősorban a munkabér és járulékainak megtérítésén alapuló támogatásokra irányult. E támogatások közösségi jognak való megfelelését a támogatások de minimis támogatásként történő nyújtásával lehetett biztosítani, vagy a támogatás további megállapításának lehetőségét meg kellett volna szüntetni. Tekintettel arra, hogy a de minimis szabályok alkalmazása – elsősorban az összegkorlát miatt – esetenként a támogatás céljának teljesülését veszélyezteti, ki kellett alakítani a bértámogatások új, közösségi jognak megfelelő formáit.

A bértámogatás bevezetésével egyidejűleg **önálló támogatási formaként megszűnt:**

- a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatáson belül a 45. életévüket betöltött személyek kedvezőbb bértámogatása,
- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása, ezen belül az 50 év feletti álláskeresők, valamint a szabadságvesztésből szabadultak és pártfogó felügyelet alatt állók kedvezőbb járulékvállalása,
- a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása,
- a rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bér-és járulékvállalás, valamint
- a pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat szerzésének támogatása;
- a pályakezdő álláskeresők foglalkoztatási támogatása,
- a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás támogatása;

A „de minimis” támogatás szabályai szerint támogatható maradt a munkahelymegőrzés.

A **munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás támogatását** a 31/2004. (XII. 21) FMM rendelet tette lehetővé. A támogatás iránti csekély érdeklődés okából a támogatás fenntartása nem volt indokolt; a támogatással célzott rétegek foglalkoztatása a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási célú támogatásával is elősegíthetővé vált.

**A módosítások az alábbi támogatásokat érintették:**

1. foglalkoztatást elősegítő képzések támogatása,
2. vállalkozás indításának elősegítése,
3. a munkabér és járulékainak megtérítésére irányuló támogatások (bértámogatás),
4. munkahelyteremtés támogatása,
5. a munkaerő-piaci program szabályai.

### **A foglalkoztatást elősegítő képzés támogatása**

- A keresetpótló juttatás megállapításának feltétele a munkaügyi központ által felajánlott, illetőleg elfogadott, a legalább heti húsz órát elérő (intenzív) képzésben való részvétel.
- A képzési támogatásba beépült, és önálló támogatási formaként megszűnt a pályakezdő álláskeresők alanyi jogon nyújtható képzési támogatása, a megváltozott munkaképességű álláskeresők képzési támogatása, a vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges tanfolyami képzés támogatása.
- A munkaviszonyban állók képzésével összefüggésben a módosítás megteremtette az összhangot a közösségi joggal, így e képzési forma a módosítást követően de minimis támogatásként nyújthatóak.

### **Az álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatások**

A módosítás alapján a korábbi két, eltérő eljárással működő támogatás (önfoglalkoztatás támogatása, vállalkozóvá válás támogatása) részben megváltozott tartalommal lett nyújtható külön-külön vagy együttesen.

- 3 millió forintig terjedő támogatás visszatérítendő és/vagy vissza nem térítendő formában nyújtható, és
- a vállalkozóvá váló álláskereső részére a minimálbér összegének megfelelő, legfeljebb hat hónap időtartamig havonként folyósított támogatás állapítható meg, függetlenül attól, hogy az álláskereső részesül-e járadékban.

Mindkét támogatás annak az álláskeresőnek nyújtható, akit a kirendeltség legalább három hónapja álláskeresőként nyilvántart, és aki önmaga foglalkoztatását egyéni vállalkozás keretében vagy társas vállalkozás személyesen közreműködő tagjaként oldja meg. A támogatást álláskereső kapja, tehát nem minősül „állami támogatásnak”, így a közösségi joggal történő harmonizáció a támogatás szabályozását nem érintette.

### **Bértámogatás**

- A támogatási rendszer átalakítása során a legnagyobb változást az új bértámogatás szabályainak bevezetése eredményezte. Az eddigi bér-és járulék jellegű támogatások részben beolvadtak az új támogatásba, részben pedig megszűntek.
- A bértámogatás célja, hogy elősegítse a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását; vagyis azoknak a személyeknek a munkához jutását, akik olyan csoportokhoz tartoznak, amelyeknek nehézségekkel kell szembenézniük, amikor segítség nélkül be akarnak kerülni a munkaerőpiacra; akik a friss munkatapasztalat hiányából, a megváltozott munkaképességéből, vagy más tartós hátrányból adódó valós vagy vélt alacsonyabb termelékenységük miatt a támogatás nélkül nem, vagy csak a többi munkavállalóhoz képest sokkal nehezebben találnak munkát.



- A hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatásának támogatása a Bizottság 2002. december 12-i 2204/2002. számú rendelete alapján volt nyújtható. Az EK rendelet meghatározta a hátrányos helyzetű munkavállaló fogalmát, az egyes hátrányos helyzetű csoportokba tartozó rétegeket. Ezt alapul véve a támogatás azoknak a munkaadóknak nyújtható, amelyek a közösségi rendeletben meghatározott feltételeknek megfelelő személyek foglalkoztatását vállalják.
- A 2204/2002/EK rendelet alapján a támogatások nyújtásakor figyelembe kell venni a 8. cikk (4) bekezdésében, továbbá a 9. cikk (2) bekezdésében foglalt összeszámitási szabályokat is.

### **Munkaerő-piaci program keretében nyújtható bérköltség támogatás**

- Az Ft. módosítása új aktív eszköz (bérköltség támogatás) megállapítását tette lehetővé, amely csak munkaerő-piaci program keretében működtethető. A munkabér és járulékai legfeljebb 100 %-os mértékben történő folyósítását lehetővé teszi, legfeljebb 3 éven át.
- Tekintettel arra, hogy a programok sikeres lebonyolítása program-menedzsment közreműködése nélkül nehezen kivitelezhető, az új eszköz keretében nem csak a célcsoportokhoz tartozó személyek, hanem a programmenedzsment foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő bér-és járulékos költségek is megtéríthetők.
- Amennyiben a támogatás alanya vállalkozás, a de minimis szabályokat kell alkalmazni.

### **Munkahelyteremtés támogatása**

2007. február 17-étől munkahelyteremtő támogatást továbbra is az alábbi két módon lehetett igényelni:

- Regionális támogatásként (1628/2006/EK Bizottsági rendelet szerint) a beruházás építési, tárgyi eszköz, immateriális javak költségeihez, valamint a létrehozott új munkahelyek személyi jellegű ráfordításaihoz, külön-külön, illetve együttesen, vagy
- Foglalkoztatási támogatásként (2204/2002/EK Bizottsági rendelet szerint) a beruházáshoz kötődően létrehozott új munkahelyek személyi jellegű ráfordításaihoz.

A két típusú támogatást ugyanahhoz a beruházáshoz nem lehet igénybe venni. A támogatást mindkét esetben pályázati úton, vagy - az ún. nagyberuházók esetében - a Kormány egyedi döntését követően benyújtott kérelem alapján lehet igényelni.

A támogatási forma új elemmel egészült ki, a **munkaerő-piaci program keretében nyújtható munkahelyteremtő támogatással**. A munkaerő-piaci program keretében a munkahelyteremtés támogatására 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 18. §-ának (2), továbbá (4)-(5) bekezdésében megjelölt szabályokat kell alkalmazni; azzal az eltéréssel, hogy a támogatás

- nemcsak vállalkozások részére nyújtható; annak alanya lehet bármely munkaadó (Ft. 58. § (5) bekezdés c) pontja),
- tárgyi eszköz beszerzéséhez, építési költségek megtérítéséhez is nyújtható,
- megállapításáról a munkaerő-piaci program indítója (miniszter, munkaügyi központ igazgatója) dönt.

### 2.2.1.2 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól szóló 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet módosítása:

A miniszteri rendelet módosítása követte az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szervezeti felépítésében bekövetkezett változásokat, és pontosító szabályokat tartalmaz a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásának támogatására, valamint a védett szervezeti szerződés keretében támogatható költségekre vonatkozóan.

### 2.2.1.3 18/2005. (X. 18.) FMM rendelet

Az álláskeresőként való nyilvántartásba vételről, a nyilvántartásból való törlésről, valamint az álláskeresői megállapodásról szóló 18/2005. (X. 18.) FMM rendelet módosítása:

Az álláskereső helyzetének rendezése, az álláskeresői státuszhoz kapcsolódó jogos érdekeinek védelme érdekében az Ft. módosítása törvényi szinten, tételesen felsorolja azokat a kötelezettségeket, amelyek az együttműködés tartalmi elemeit képezik, és megszegésük hátrányos jogkövetkezményekkel jár, egyértelműen megjelöli az egyes kötelezettségszegésekhez rendelt szankciókat és azok pontos mértékét. A miniszteri rendelet tervezete az Ft. e módosításához kapcsolódó változásokat tartalmazza.

### 2.2.1.4 2007. január 1-jével hatályon kívül helyezett rendeletek (megszűnt támogatási formák)

- A munkaügyi központok foglalkozási rehabilitációs eljárásáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő egyes támogatásokról szóló **11/1998. (IV. 29.) MüM rendelet** 2007. február 17-i hatállyal lett hatályon kívül helyezve.

A módosítást elsősorban az a körülmény indokolta, hogy az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szervezete átalakult. A megyei (fővárosi) munkaügyi központok feladatait regionális munkaügyi központok vették át. A jogalkotó feladatokat ellátó minisztérium tervei szerint 2007. január 1-jétől régióként 3-5 regionális kirendeltség látta volna el az ügyfélszolgálathoz és az ellátások, támogatások megállapításához kapcsolódó feladatokat, valamint a korábban a munkaügyi központ központi szervezeti egységéhez tartozó rehabilitációs munkacsoport 2007. évtől kezdődően a regionális kirendeltség szervezeti keretein belül látta volna el tevékenységét.

- A pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről szóló **68/1996. (V.15.) Korm. rendelet** 2007. január 1-i hatállyal került hatályon kívül helyezésre, így megszűnt a pályakezdő álláskereső munkatapasztalat szerzésének támogatása, a pályakezdő álláskereső foglalkoztatási támogatása, valamint önálló támogatási formaként megszűnt a pályakezdő álláskereső alanyi jogon nyújtható képzési támogatása, mely a képzési támogatásba beépülve él tovább.

A munkatapasztalat szerzés támogatásának önálló támogatási formaként történő megszüntetésének indoka, hogy a pályakezdő álláskeresők foglalkoztatása a bértámogatással, valamint a 2005-től bevezetett START program keretében, alanyi jogon igénybe vehető járulékkedvezményekkel hatékonyan támogatható.

- A munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet 2007. január 1-jével módosult. A módosítás hatályon kívül helyezte a lakhatás és a munkaerő-toborzás költségeihez nyújtható támogatást. A módosítást követően az ingázó munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésére önálló támogatási formaként, változatlan tartalommal továbbra is megmaradt a helyközi utazási költségek átvállalása, és a csoportos személyszállítás támogatása.

#### **2.2.1.5 5/2006. (VIII. 11.) MeHVM-SZMM együttes rendelet**

A 2002-2006. évi Humánerőforrás Operatív Program 1.1 intézkedése: a munkanélküliség megelőzése és kezelése keretében nyújtható támogatások felhasználásának részletes szabályairól szóló 5/2006. (VIII. 11.) MeHVM-SZMM együttes rendelet módosítása:

A bértámogatás szabályainak változása érintette az uniós források felhasználására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, tekintettel arra, 5/2006. (VIII. 11.) MeHVM-SZMM együttes rendelet hivatkozik a 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 11. §-ára, és ezen § szabályai megváltoztak, a kapcsolódó jogszabályok összhangjának megteremtése szükségessé tette az együttes rendelet módosítását is.

#### **2.2.1.6 21/1999. (IV. 28.) GM rendelet**

**Az aktív foglalkoztatási célok támogatása fejezeti kezelésű előirányzat felhasználásának és kezelésének részletes szabályairól szóló 21/1999. (IV. 28.) GM rendelet módosítása:**

A módosításra a szervezeti változás miatt került sor. A fejezeti kezelésű előirányzat felhasználásában közreműködő Magyar Vállalkozásfejlesztési Közhasznú Társaság jogutódjaként a Vállalkozói Támogatásközvetítő Zrt. jár el.

**A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet módosítása a de minimis támogatásokra vonatkozó közösségi normák változása miatt vált szükségessé.**

### **2.2.2 2008. ÉVI VÁLTOZÁSOK**

#### **2.2.2.1 6/1996. (VII. 16.) MüM rendeletet**

A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény az új ellátásban részesülők munkaerőpiaci helyzetének rendezése érdekében – **2008. január 1-jei hatállyal** – módosította

az Ft. álláskeresőkre, képzések támogatására, valamint az önfoglalkoztatóvá válás támogatására vonatkozó szabályait, így az egyes foglalkoztatási tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról szóló 6/2008. (IV. 23.) SZMM rendelet **2008. április 26-i hatállyal** módosította a **6/1996. (VII. 16.) MüM rendeletet**.

Az SZMM rendelet a rehabilitációs járadékban részesülő ügyfelek támogatásának elősegítése érdekében módosította az

1. önfoglalkoztatóvá válás támogatására (VVT),
2. bértámogatásra, valamint
3. a megváltozott munkaképességű személyek fogalmára vonatkozó rendelkezéseit.

### **Az álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatások**

- A VVT- ben részesíthető személyek **köre kiegészül** a rehabilitációs járadékban részesülő személyek körével.
- A **támogatható jogcímeik bővülnek** az eddigi 3 millió forintig terjedő tőkejuttatás és a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő támogatáson kívül újabb, a vállalkozói tevékenység megkezdéséhez és folytatásához szükséges **szaktanácsadás költségeinek megtérítésével**.
- Egyértelművé lett téve, hogy a tőkejuttatás a 10. § (1) bekezdés a.) pontjában meghatározott értékhatáron belül **részben visszatérítendő, részben vissza nem térítendő formában is nyújtható**.

### **Bértámogatás**

Tekintettel arra, hogy a rehabilitációs járadékban részesülő, ugyanakkor megváltozott munkaképességű személy **nem tekinthető álláskeresőnek**, ezért a **bértámogatás alanyait** (a megváltozott munkaképességű személyek körét) **kiegészíti** a rehabilitációs járadékban részesülő személyek körével.

A módosítás a bértámogatásnál, a munkahelymegőrzés támogatásánál, valamint a rehabilitációs munkahelyteremtés támogatásánál **a megváltozott munkaképességű fogalmát** hozzáigazítja a 2008. január 1-jén hatályba lépő új szabályokhoz.

A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet módosításáról szóló 14/2008. (VII. 30.) SZMM rendelet, mely **2008. július 31-i hatállyal** rendelkezett

- a munkaadóval történő megállapodás alapján történő képzési támogatás szabályairól,
- meghatározta közhasznú munkavégzés esetén a közfeladat fogalmát,
- továbbá 2008. július 1-jei hatállyal változott a vonatkozó EK rendeletek alapján megállapítható támogatások végső időpontja.

### **2.2.2.2 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletet**

A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletet az alábbi módosítások érintették:

Az egyes foglalkoztatási tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról szóló 6/2008. (IV. 23.) SZMM rendelet 2008. április 26-i hatállyal bevezette a mentori szolgáltatás intézményét, módosította a keresetpótló juttatás összegét, változott a költségnorma összege, végül változtak a szolgáltatásnyújtás személyi feltételei.

### 2.2.2.3 2004. évi CXXII. törvény

Az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2007. évi CLXXIX. törvény **2008. január 1-jei hatállyal** módosította a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló **2004. évi CXXII. törvényt**.

### 2.2.2.4 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet

A Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról szóló **355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet 2008. január 1.** napján lépett hatályba, a jogszabály jelentősen módosította a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezését, az alábbiak szerint:

#### Az engedélymentesség néhány esete

**1.** 2008. január 1-jétől a következő **EGT állampolgárok és hozzátartozóik** (hozzátartozó: az EGT állampolgár házastársa, valamint az EGT állampolgár- és/vagy házastársa által eltartott vagy 21 évnél fiatalabb leszármazója) magyarországi munkavállalása engedélymentes:

- a) a dán, belga, francia, norvég állampolgár,
- b) a cseh, észt, lett, litván, lengyel, szlovén, szlovák, máltai, ciprusi állampolgár, továbbá
- c) brit, izlandi, ír, olasz, görög, spanyol, svéd, holland, finn, portugál, luxemburgi állampolgár.

**2.** 2008. január 1-jétől a következő EGT állampolgárok és hozzátartozóik **szakképzettséget igénylő tevékenység** [szakképzettséget igénylő tevékenység az olyan tevékenység, amely ellátásához jogszabály egyetemi(főiskolai) végzettség és szakképzettség, vagy középfokú iskolai végzettség, vagy szakmunkás bizonyítvány megszerzését írja elő] keretében történő foglalkoztatása engedélymentes:

- a) az osztrák, liechtensteini, német, svájci állampolgár,
- b) a dán, belga, francia, norvég állampolgár,
- c) a bolgár és román állampolgár.

**3.** 2008. január 1-jétől nincs szükség engedélyre – a **szakképzettséget nem igénylő munkakörben történő foglalkoztatás esetén** –:

- a) az osztrák, liechtensteini, német, svájci állampolgár,
- b) a dán, belga, francia, norvég állampolgár, továbbá magyarországi foglalkoztatásához, ha őt 2004. május 1-jén vagy azt követő időponttól kezdődően megszakítás nélkül legalább 12 hónap időtartamú foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban jogszerűen foglalkoztatták.

Továbbá nincs szükség engedélyre a jelen a)- b) pontban meghatározott személy **hozzátartozójának** további magyarországi foglalkoztatásához, ha a hozzátartozó 2004. május 1-jén vagy azt követően jogszerűen vele együtt tartózkodott Magyarországon, feltéve, hogy a jelen a)- b) pontban meghatározott személyt megszakítás nélkül legalább 12 hónap időtartamú foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban jogszerűen foglalkoztatták.

**4. 2008. január 1-jétől nincs szükség engedélyre – a szakképzettséget nem igénylő munkakörben történő foglalkoztatás esetén –:**

**a) a bolgár és román állampolgár**

további magyarországi foglalkoztatásához, ha őt 2007. január 1-jén vagy azt követő időponttól kezdődően megszakítás nélkül legalább 12 hónap időtartamú foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban jogszerűen foglalkoztatták.

Továbbá nincs szükség engedélyre a jelen a) pontban meghatározott személy **hozzátartozójának** további magyarországi foglalkoztatásához, ha

- a hozzátartozó 2007. január 1-jén jogszerűen, a jelen a) pontban meghatározott személlyel együtt tartózkodott Magyarországon, vagy

- a hozzátartozó 2007. január 1-jét követő időponttól kezdődően, legalább 18 hónapig, a jelen a) pontban meghatározott személlyel együtt, jogszerűen tartózkodott Magyarországon, feltéve, hogy a jelen a) pontban meghatározott személyt megszakítás nélkül, legalább 12 hónap időtartamú foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban, jogszerűen foglalkoztatták.

### **Engedély a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül**

A rendelet továbbá szabályozza a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélküli engedély kiadásának eseteit, így többek között a felsőfokú oktatási intézmények, tudományos kutatóintézetek, valamint közművelődési intézmények által meghívott, nemzetközileg elismert külföldinek oktatási, tudományos vagy művészeti munkavégzéséhez, valamint a legalább nyolc éve Magyarországon foglalkoztatott külföldivel legalább öt éve Magyarországon együtt élő közeli hozzátartozó munkavégzéséhez nem szükséges a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata.

#### **2.2.2.5 1997. évi LXXXI. törvény**

Az 1 és 2 forintos címletű érmék bevonása következtében szükséges kerekítés szabályairól a társadalombiztosítási és szociális ellátások megállapítása során, továbbá a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló **1997. évi LXXXI. törvény módosításáról** szóló 2008. évi IV. törvény módosítása 2008. március 1-jével számos módosítást generált az integrált rendszer fejlesztőinek.

#### **2.2.2.6 2007. évi CLXXXI. törvény**

**A közpénzekből nyújtott támogatások átláthatóságáról szóló 2007. évi CLXXXI. törvény** (a továbbiakban: Knyt.) és a 67/2008. (III.29.) Korm. rendelet a törvény végrehajtásáról 2008. április 1-től hatályos. A törvény hatálya kiterjed az államháztartás alrendszeréből, az európai uniós forrásokból, a nemzetközi megállapodás alapján finanszírozott egyéb programokból származó, egyedi döntés alapján nyújtott, pályázati úton vagy pályázati rendszeren kívül az

államháztartáson kívüli természetes személyek, jogi személyek, és jogi személyiséggel nem rendelkező egyéb szervezetek számára odaítélt, természetben, vagy pénzben juttatott támogatásokra.

A törvény

- közzétételi kötelezettséget ír elő az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szervezeteinek,
- a támogatások elbírálásánál figyelemmel kell lenni a törvény szerinti összeférhetlenségre vonatkozó rendelkezéseket,
- a törvény megsértése esetén 2 évig ki kell zárni a támogathatóságból a szabálytalanságot elkövető pályázót.

#### 2.2.2.7 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet

**A közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet** szerint a Munkaerőpiaci Alapból, vagy Uniós forrásból támogatott képzésben részt vevő álláskereső utazási kedvezményben részesül.

*„5. § Az 1. mellékletben meghatározott utazási kedvezmény igénybevételére jogosult:*

*a) az az álláskereső, aki a Munkaerőpiaci Alapból vagy Európai Uniós forrásból támogatott képzésben vesz részt, a képzésben részt vevő lakóhelye (tartózkodási helye) és a képzés helye közötti utazásra, a területileg illetékes munkaügyi központ által kiadott igazolás alapján;”*

A visszaélések elkerülése végett 2008. október 1-jétől a regionális munkaügyi központok egységes, szigorú számadású, az FSZH nyomdájában előállított vízjeles papírra nyomtatott igazolványt adnak ki a támogatott álláskeresőkre részére. Ez újabb nyilvántartást jelent a kirendeltségeknek, hiszen föl kell vezetni a kiadott igazolvány sorszámát, az ügyfél nevét, azonosító adatait, a hatósági szerződés számát, az átadó aláírást.

Támogatott képzésben nem csak a kirendeltség által hatósági szerződés alapján támogatott álláskeresők vehetnek részt. Utazási kedvezmény igénybevételére jogosultak többek között a Lépj Egyet Előre program, vagy az Új pálya program résztvevői is.

Egyre több olyan TÁMOP projekt indul el, amelynek eleme munkaerőpiaci képzés, kedvezményezettje, megvalósítója azonban az ÁFSZ-en kívüli civil szervezet. Az ilyen álláskereső igazolványával kapcsolatos feladatok elvégzésére fordított idő, legfeljebb az ügyfélforgalom számával mérhető, a MEV mutatóban nem jelentkezik, pedig a nem kis létszám jelentős kapacitást köt le egy-egy kirendeltségen, mivel az ajánlott, elfogadott, vagy munkaadón keresztül nyújtott képzések esetében a képző intézménnyel, vagy a munkaadóval nyújtott megállapodás lehetővé teszi, hogy a havi érvényesítés miatt ne a kirendeltségen jelenjen meg az ügyfél.

Ezzel ellentétben, a „szervezeten kívüli” képzéseknél a regionális munkaügyi központoknak nincs együttműködési megállapodása a kedvezményezettrel, ezért a **havi érvényesítés a kirendeltség feladata marad**. Sehol nincs le szabályozva, hogy az utazási kedvezmény igénybevétele érdekében a megvalósítónak milyen kötelezettségei vannak. (pl. havonta érvényesít, igazolja a hallgató részvételét, stb.)

## 2.2.3 2009. ÉVI VÁLTOZÁSOK

### 2.2.3.1 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendeletet

A Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról szóló **355/2007. (XII. 23.) Korm. rendeletet** a 322/2008. (XII. 29.) Korm. rendelet 2009. január 1-jétől módosította oly módon, hogy Magyarország egyoldalúan megnyitotta munkaerőpiacát valamennyi EU-tagállam állampolgárai előtt.

2009. január 1-jétől az **EGT állampolgárok és családtagjaik** (családtag: az EGT állampolgár házastársa, az EGT állampolgár- és/vagy házastársa által eltartott vagy 21 évnél fiatalabb leszármazója, valamint az EGT állampolgár- és/vagy házastársa által eltartott felmenője) magyarországi munkavállalása engedélymentes.

EGT- állampolgár: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam állampolgárának, továbbá az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállású személy.

A foglalkoztató köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes regionális munkaügyi központnak bejelenteni a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, valamint azon személy foglalkoztatását, akinek magyarországi foglalkoztatásához az FtL végrehajtására kiadott SzCsM rendelet alapján nincs szükség engedélyre.

### 2.2.3.2 800/2008/EK rendelet

Az EK Szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a közös piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításról szóló az Európai Bizottság **800/2008/EK rendelet** (a továbbiakban: általános csoportmentességi rendelet) alkalmazására 2009. évre készült fel a szervezet.

Az általános csoportmentességi rendelet szabályait a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 2009. február 23-tól ültette át. Az alábbiakban összegezzük a legfontosabb változásokat:

- **Hátrányos helyzetű személy** fogalma 2. cikk 18. pontja szabályozza:
  - aki az előző hat hónapban nem állt rendszeresen fizetett alkalmazásban;
  - aki nem szerzett középfokú végzettséget vagy szakképesítést;
  - aki 50 éven felüli;
  - aki egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőtt;
  - olyan ágazatban dolgozó személy, ahol 25 %-kal nagyobb a nemi egyensúlyhiány, mint ami a többi ágazatnál jellemző, és az érintett az alulprezentált nemi csoportba tartozik;
  - aki etnikai kisebbséghez tartozik, és akinek bizonyos képesítéseinek megerősítésére van szükség ahhoz, hogy munkába-állási esélyei növekedjenek.



- **súlyosan hátrányos helyzetű a 2. cikk 19. pontja** szerint, az személy, aki legalább 24 hónapja munkanélküli (álláskereső);
- **fogyatékossgal élő a 2. cikk 20. pontja** szerint, az a személy, akit a nemzeti jog annak elismer, vagy aki elismerten fizikai, elméleti vagy pszichológiai károsodásban szenved;
- **Kizárt tevékenységek:**
  - Exporttal kapcsolatos tevékenységekre;
  - Az importáru helyett belföldi áru használatától függő támogatásra;
  - Mezőgazdasági termék feldolgozásához és forgalmazásához nyújtott támogatásra;
  - Széniparban folytatott tevékenységekre;
  - Nehéz helyzetben levő vállalkozásnak nyújtott támogatásra
  - Olyan kedvezményezettnek nyújtott támogatásra, akivel szemben visszafizettetésre kötelező határozatot hoztak
- **Egyedi bejelentési határérték:**
  - Hátrányos helyzetű munkavállaló bérköltség támogatása esetében: 5 millió euró évente vállalkozásonként;
  - Fogyatékossgal élő munkavállaló bérköltség támogatása esetében: évente 10 millió euró vállalkozásonként;
  - Fogyatékossgal élő munkavállaló foglalkoztatása többletköltségeinek támogatása esetében: 10 millió euró vállalkozásonként;
- **Ösztönző hatás:**
  - Bérköltség támogatása esetében az ösztönző hatás teljesül, amennyiben a támogatás a hátrányos helyzetű/fogyatékossgal élő munkavállaló létszámának nettó növekedéséhez vezet
  - Többletköltség támogatása esetében akkor teljesül, amennyiben a 42. cikk (3) bekezdésében foglaltak teljesülnek

### 2.2.3.3 A 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet

A **6/1996. (VII.16.) MüM rendelet** - 2009. február 23. napjától hatályos – rendelkezései az alábbi lényeges pontokon módosította a támogatási rendszer egyes elemeit:

#### **Képzések támogatása**

2009. január 1-jétől a képzési támogatásnak – a munkaadó és a munkaügyi központ kirendeltségének megállapodásán alapuló – új, kötelező formájának bevezetésére került sor. Ez azt jelenti, hogy a kirendeltség és a munkaerőigényét bejelentő munkaadó megállapodása alapján, lehetőség van arra, hogy a munkaügyi központ a munkaerőigényben megjelölt munkakör betöltéséhez szükséges képzésben való részvételt támogassa. Ennek fejében pedig a munkáltató vállalja, hogy a képzésben résztvevő, álláskeresőként nyilvántartott személlyel akár a képzést megelőzően, akár a képzés alatt vagy azt követően munkaviszonyt létesít. E megállapodás tárgya lehet a munkakör betöltéséhez szükséges államilag elismert szakképesítés megszerzéséhez szükséges képzés, vagy munkakör betöltéséhez, foglalkozás,

tevékenység gyakorlásához szükséges képesítés megszerzésére irányuló képzés (betanító képzés) vagy a közúti közlekedés C, D és E járműkategóriáira érvényes vezetői engedély és gépjárművezetői képesítési igazolvány megszerzését biztosító képzés.

Az uniós szabályozáshoz igazodva az előbb említett vezetői engedélyek megszerzésére irányuló képzések tekintetében a jogszabály rendelkezései szerint a képzési díjat, mint elszámolható költséget – bár a képzési támogatásban a munkavállaló részesül – a munkaadó támogatásánál is figyelembe kell venni, és alkalmazni kell rá a képzésekre vonatkozó uniós szabályokat. Ez azt jelenti, hogy a támogatásnak a munkaadó tekintetében is összhangban kell állnia az uniós szabályokkal. E szabályok szerint alapvető követelmény, hogy a támogatás ösztönző hatású legyen.

A 800/2008/EK rendelet alapján a **kis-és középvállalkozások** esetében az ösztönző hatás akkor érvényesül, ha a támogatás iránti kérelem benyújtására támogatással érintett projekt, illetőleg tevékenység megkezdése előtt kerül sor. Mit jelent ez jelen esetben? Figyelemmel arra, hogy a munkaadó a képzés esetében nem nyújt be támogatás iránti kérelmet, ezért ezt a rendelkezést a kirendeltség illetőleg a munkaadó megállapodására kell alkalmazni, tehát a támogatás iránti kérelemnek jelen esetben ez tekinthető. Azaz az uniós szabályozás szerint a kirendeltségnek és a munkáltatónak a megállapodást mindenképpen a képzés megindulását megelőzően kell megkötnie.

**Nagy vállalkozások esetében** az ösztönző hatás abban az esetben érvényesül, ha a támogatás következtében lényegesen megnőtt a projekt, a tevékenység mérete, vagy kiszélesedett a projekt tevékenységi köre, vagy a támogatás következtében lényegesen nőtt a kedvezményezett által a projekt tevékenységre fordított teljes összeg, vagy lényegesen nőtt az érintett tevékenység végrehajtási üteme. E kötelező jellegű képzési támogatás tekintetében nyilvánvaló, hogy támogatásnak itt munkavállalók képzését kell tekinteni, projektnek vagy tevékenységnek pedig a munkáltató tevékenysége minősül. Ez azt jelenti, hogy az ösztönző hatás akkor valósul meg, ha az előbb említett hatásokat (a munkáltató tevékenységének, méretének növekedése, a munkáltató tevékenységi körének kiszélesedése) az előzőekben említett képesítéseket megszerzett munkavállalók alkalmazása, illetőleg tevékenysége váltja ki a munkáltatónál.

Az előzőekben ismertett ösztönző hatás feltételeinek hiányában a támogatás csekély összegű (de minimis) támogatásnak minősül, és kizárólag az 1998/2006. EK rendeletben foglaltakkal összhangban nyújtható. Ez azt jelenti, hogy a képzési díjat be kell számítani a csekély összegű támogatásoknál figyelembe vehető támogatások összegébe, amely nem haladhatja meg a megelőző hároméves időszakban a 200 000 euró értékhatárt.

Ennél a támogatásnál figyelembe kell venni az általános csoportmentességi rendelet képzési támogatásokra vonatkozó szabályait is. Ez azt jelenti, hogy támogatási intenzitás mértéke szakképzés esetén nem haladhatja meg a támogatható költségek (képzési díj) hatvan százalékát. A támogatás azonban a költségek 10 százalékával növelhető hátrányos helyzetű vagy fogyatékkal élő munkavállalónak nyújtott képzés esetén, 10 százalékponttal középvállalkozásoknak nyújtott támogatás esetén, 20 százalékponttal kisvállalkozásoknak nyújtott támogatás esetén.

## **Foglalkoztatást bővítő bértámogatás szabályainak változása**

Kibővült a hátrányos helyzetű személyeknek a köre. Jelenlegi módosítás során önmagában az a körülmény, hogy a munkaadó a kirendeltség által nyilvántartott álláskereső foglalkoztatását vállalja, nem teszi lehetővé támogatás igénybe vételét.

A 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet a bértámogatás szabályozásánál is többször visszautal az általános csoportmentességi rendelet (800/2008/EK rendelet) szabályaira. Így a bértámogatás - az általános szabályoktól eltérően - a fogyatékkal élő munkavállalók esetében ugyanazon elszámolható költségek vonatkozásában halmozható (azaz egyidejűleg igénybe vehető) más, a rendelet által szabályozott támogatással, ez azonban nem eredményezheti azt, hogy a munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt a támogatási intenzitás meghaladja a 100 százalékot.

Ugyancsak lényeges feltétel, hogy a hátrányos helyzetű, illetőleg a megváltozott munkaképességű munkavállalók felvételéhez nyújtott bértámogatással érintett munkavállaló felvételének az érintett vállalkozás munkavállalói létszámának nettó növekedését kell eredményeznie, az előző 12 hónap átlagához viszonyítva. E szabály alól csak az jelent kivételt, ha a munkahely megüresedésére a munkaviszonynak a munkavállaló részéről történő megszüntetése, munkaképtelenné válás, öregségi nyugdíjazás, önkéntes munkaidő-csökkentés, kötelezettségszegés miatti jogszerű elbocsátás, illetőleg a munkáltató rendkívüli felmondása és nem létszámleépítés miatt kerül sor.

E rendelkezésben – tekintettel arra, hogy azokat a jogszabály nem határozza meg - több fogalom is magyarázatra szorult, mely a gyakorlatban történő alkalmazást nehezítette.

Kérdésként vetődött fel, hogy mit ért a jogszabály az érintett vállalkozás létszámának az előző 12 hónap átlagához viszonyított nettó növekedésén.

A nettó létszámnövekedés azt a különbözetet jelenti, ami az új munkavállalók felvétele által eredményezett létszámnövekedés, valamint a régi munkavállalók munkaviszonyának megszűnése által eredményezett létszámcsökkentés között áll fenn. A számítás alapjaként az átlagos statisztikai állományi létszám került meghatározásra.

További kérdés volt mi minősül rendszeres kereső tevékenységnek. Azon kizárólag csak az Flt. 58. § (5) bekezdés a) pontja által meghatározott munkaviszonyt értjük vagy egyéb megbízási, vállalkozási jogviszonyt is, nem beszélve az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzésről.

### **Munkahelymegőrzés támogatása**

A munkahelymegőrzés támogatására vonatkozó szabályok módosítására elsősorban nem az uniós szabályok változása miatt került sor.

Ennek a támogatásnak a jelenlegi időszakban különös jelentősége van, mert a támogatás célja elsősorban a létszámleépítések megelőzése. A támogatást ugyanis az a munkaadó veheti igénybe, aki működési körében felmerült okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással meg kívánja szüntetni.

Az új szabályozás szigorúbb lett annyiban, hogy a munkaviszony megszüntetésének tilalma – ha a munkaadó több telephellyel rendelkezik – a kérelemben megjelölt telephely szerinti

megyében lévő valamennyi telephelyére fennáll. Ugyanakkor a válságra való tekintettel a szabályozás enyhébb lett abban, hogy az eddigi két év helyett az ilyen támogatásban részesülő munkáltató részére a foglalkoztatási kötelezettség lejártától számított fél évig újabb munkahely megőrzés támogatás nem nyújtható.

A munkahelymegőrzés támogatása csekély összegű (de minimis) támogatásnak minősül, és kizárólag az 1998/2006/EK rendeletben foglaltakkal összhangban nyújtható. Ez azt jelenti, hogy a támogatást be kell számítani a csekély összegű támogatásoknál figyelembe vehető támogatások összegébe, amely nem haladhatja meg a megelőző hároméves időszakban a 200 000 euro értékhátart.

A munkahelymegőrzés támogatása kapcsán kérdésként vetődhet fel, **hogy nyújtható-e egyidejűleg más támogatással.** A 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet szabályai – az uniós szabályozáshoz igazodóan - kiegészültek a támogatáshalmozódásra vonatkozó szabályokkal. Fő szabály szerint minden a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet által szabályozott, az általános csoportmentességi rendelet hatálya alá tartozó támogatás, más, szintén az általános csoportmentességi rendelet hatálya alá tartozó, támogatással együtt csak abban az esetben nyújthatók, ha különböző elszámolható költségekre vonatkoznak. Azonos vagy részben azonos elszámolható költségek tekintetében erre csak abban az esetben van lehetőség, ha ez nem vezet a rendelet szerinti legmagasabb támogatási intenzitás vagy összeg túllépéséhez. Megváltozott munkaképességű személyek esetében ez a feltétel úgy módosul, hogy a támogatáshalmozódás nem vezethet az érintet munkavállalók alkalmazási idejének bármely időszakában a vonatkozó költségek 100 százalékát meghaladó támogatási intenzitáshoz.

A jogszabály módosítás kiegészítette a rendeletet a támogatás ösztönző hatására vonatkozó szabályokkal. Minden, a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet által szabályozott, az általános csoportmentességi rendelet hatálya alá tartozó támogatás (ide tartozik a foglalkoztatás bővítő bértámogatás, a munkahelyteremtés támogatása) abban az esetben nyújtható, ha a munkaadó a támogatás iránti kérelmét a támogatással érintett projekttel kapcsolatos munkálatok vagy tevékenységek megkezdése előtt benyújtja.

Nagyvállalkozások esetében ezen felül az is szükséges, hogy a következő feltételek közül legalább egy fennálljon. A támogatás segítségével a projekt mérete lényegesen megnő, tevékenységi köre kiszélesedik, vagy a végrehajtás üteme felgyorsul.

#### **2.2.3.4 2004. évi CXL törvény**

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL törvény (a továbbiakban: Ket.) is átfogó módosításon ment keresztül, a változások **2009. október 1-jétől hatályosak**, és a törvény számos területét érintették.

- Az ügyintézési határidőt érintően a törvény áttért a naptári napokról a munkanapokban való számításra, illetve az általános, 22 napos határidőbe beletartozik ezentúl a döntések közlése is, még az előzőeknél is lényegesebb változás azonban az eljárási illetékek terén bevezetett módosítás: amennyiben az ügyintézési határidő túllépése nem az ügyfélnek (és az eljárás egyéb résztvevőjének) felróható okból következik be, akkor a hatóságnak az ügyfél részére illeték-visszatérítési kötelezettsége keletkezik.

- Az ügyfélbarátság és a hatékonyság irányába tett további lépésnek tekinthetők, hogy jog gyakorlásához szükséges kérelmek az ún. közreműködő hatóságnál együttesen nyújthatók be (egyablakos ügyintézés), illetve az ügyfél azonosításához szükséges adatok kivételével az ügyféltől nem kérhető olyan adat igazolása, amely nyilvános, vagy amelyet valamely hatóság, bíróság vagy a Magyar Országos Közjegyzői Kamara jogszabállyal rendszeresített nyilvántartásának tartalmaznia kell. Az ügyfélfogalom is módosult, törlésre került belőle a jogi helyzetre történő utalás.
- A hatóság döntéseivel kapcsolatos újdonság, hogy a hatóság az ügy érdemében határozatot hoz, az eljárás során felmerült minden más kérdésben végzést bocsát ki, tehát levélben ezentúl az ügyfél csak olyan eljárási cselekményekről tájékoztatható, amelyek nem váltanak ki joghatást, ennek köszönhetően sok, korábban csak levél útján közölt cselekmény végzés formátumot kellett, hogy kapjon.
- A döntések kijavítása és kiegészítésére vonatkozó rendelkezések a jogorvoslatok közül átkerültek „A hatóság döntései” c. fejezethez, orvosolva ezzel egy korábbi logikai hibát.
- A módosítás továbbá lehetőséget biztosít az ügyek egyesítésére és a döntések egybefoglalására olyan esetekben, amikor az eljárások tárgya egymással összefügg.

A Ket. módosítása szintén nagy feladat elé állította a szervezetet. Ugyan a változások nem nagy volumenűek mégis valamennyi területet érintették. A támogatások, ellátások nyújtását informatikai rendszer segíti, így szükségessé vált, az összes alkalmazott eljárási rend és iratminta módosítása, ezek átültetése az informatikai rendszerbe, továbbá az új határidő számítási módszer bevezetése.

### 2.2.3.5 1993. évi III. törvény

#### A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény módosítása az „Út a munkához” programmal összefüggésben

Az 1993. évi III. törvény módosítása alapján az aktív korú, hátrányos munkaerő-piaci helyzetű személyek a rendszeres szociális segély helyett, az ún. aktív korúak ellátására szerezhetnek jogosultságot, melynek keretében pénzbeli ellátásként **rendelkezésre állási támogatásra**, vagy **rendszeres szociális segélyre** jogosultak és mellette közfoglalkoztatás és a különböző típusú munkaerő-piaci szolgáltatások, továbbá szociális szolgáltatások állnak rendelkezésükre.

Az új szabályok értelmében az aktív korúak ellátására jogosult személynek két csoportja jött létre:

- a) A **rendelkezésre állási támogatásra** azok a személyek jogosultak, akik rendszeres szociális segélyre nem, és vállalják többek között a közfoglalkoztatásban vagy képzésben való részvételt. Az ebbe a körbe tartozó személyeket a munkaügyi kirendeltségeknél állásukeresőként nyilvántartásba veszik és velük a munkaügyi kirendeltség állásukeresési megállapodást köt, valamint részükre a települési önkormányzatok biztosítják a közfoglalkoztatásban való részvétel feltételeit.

Speciális szabály kerül előírásra az általános iskola 8. évfolyamát el nem végzett, 35 év alatti fiatal ellátottak részére. Esetükben a segélyezett életforma állandósulásának

megakadályozása érdekében az együttműködés fő formája nem a közfoglalkoztatás, hanem a képzésben való részvétel.

A munkavégzés időtartamára az aktív korúak ellátására jogosult személy munkabérben részesül, munka hiányában, továbbá, ha olyan képzésben vesz részt, amelyhez az Flt. szerinti keresetpótló juttatást nem állapítottak meg, pénzbeli ellátásként ún. rendelkezésre állási támogatásra jogosult. A rendelkezésre állási támogatás havi összege rögzített, nagysága – független a család létszámától és összetételétől – az öregségi nyugdíj mindenkori havi legkisebb összegével egyezik meg.

#### b) A továbbra is **rendszeres szociális segélyre** jogosultak

A rendszeres szociális segély jogintézménye azon ellátottak számára biztosítja az ellátást, akik:

- az egészségi állapotuk miatt – az orvos szakértői szerv szakvéleményével igazoltan – rokkantnak, vagy egészségkárosodottnak minősülnek, illetőleg vakok személyi járadékában, fogyatékosági támogatásban részesülnek, vagy
- az 55. életévüket betöltötték, vagy
- 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel – feltéve, hogy a családban élő gyermekek valamelyikére tekintettel más személy nem részesül a Cst. szerinti gyermekgondozási támogatásban, gyermekgondozási díjban, terhességi gyermekágyi segélyben – és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben nem tudják biztosítani.

A rendszeres szociális segélyre jogosult személyi kör – az egészségkárosodott személyek kivételével – a rendszeres szociális segély folyósításának feltételeként települési önkormányzattal működik együtt. Az együttműködés tartalmi elveit a beilleszkedési program határozza meg, amely az együttműködésre kijelölt szervvel való kapcsolattartásra, képességfejlesztő, életmódformáló foglalkozáson, képzésben való részvételre terjedhet ki. Az együttműködés feltételeiről az önkormányzat elsősorban a családsegítő szolgálat útján gondoskodik.

A jogszabály megteremti annak a lehetőségét, hogy a rendszeres szociális segélyre jogosult személy a települési önkormányzattal kötött megállapodásban vállalja a munkaügyi központ kirendeltségével való együttműködést, illetve a közfoglalkoztatásban való részvételt. Ebben az esetben a jogai és kötelezettségei megegyeznek a rendelkezésre állási támogatásban résztvevőivel, így ők is az álláskeresők nyilvántartási rendszerébe tartoznak, és nem rendszeres szociális segélyt, hanem rendelkezésre állási támogatást folyósítanak részükre.

A rendszeres szociális segély összegének kiszámítása nem változik: továbbra is a család összetételének és jövedelmének figyelembevételével kerül megállapításra, havi mértéke nem haladhatja meg a nettó minimálbér összegét.

A jogszabály újraszabályozza az aktív korúak ellátására való jogosultság megszüntetésének, köztük az együttműködési kötelezettség megszegésének eseteit. Továbbra is a munkaügyi kirendeltségnek kell értesítenie a rendelkezésre állási támogatásban részesülő személy esetén a jegyzőt, amennyiben az álláskeresési megállapodásban foglaltaknak és együttműködési kötelezettségének nem tesz eleget.

## 2.3 A Regionális Munkaügyi Központok külső kapcsolatainak alakulása, ebből adódó feladatok bővülése

Az elmúlt 15 év során feladataink hatékony ellátása érdekében széleskörű megyei kapcsolatrendszer épített ki mind a 20 Megyei Munkaügyi Központ. Ez a kapcsolatrendszer a regionális átszervezés után is megmaradt.

E kapcsolatrendszerben meghatározó

- az álláskeresőkkal,
- a munkaadókkal,
- a képző intézményekkel,
- a települési (és a roma kisebbségi) önkormányzatokkal,
- a Regionális Munkaügyi Tanács(ok)kal,
- és a regionális közigazgatási szervekkel való kapcsolat pl.: KSH, APEH, OMMF regionális szervezetei, Magyar Államkincstár OEP, ONYF.

A kapcsolati háló legfontosabb elemével való együttműködés az alapfeladatok ellátása során valósul meg, melyet az Ft. ír elő.

Az Ft. 1. § alapján a foglalkoztatás elősegítése a munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése érdekében a Kormány, a helyi önkormányzatok, továbbá a munkaadók és a munkavállalásra jogosultak, valamint az utóbbiak érdekképviseleti szervezetei együttműködnek.

Az Ft. 3. § (3) és (5) bekezdése alapján az Állami Foglalkoztatási Szolgálat irányításában a munkaadók, a munkavállalók, valamint - a helyi szervek tekintetében - a helyi önkormányzatok is közreműködnek. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a tevékenysége során - az Európai Unió és a Magyar Köztársaság jogszabályaiban foglaltaknak megfelelően - együttműködik az EGT tagállamainak foglalkoztatási szolgálataival, valamint az Európai Koordinációs Hivatallal.

Az ÁFSZ rendelet 7. § (1) bekezdése alapján a **munkaügyi központ központi szervezete** együttműködik

- a munkaképesség, illetve a munkaalkalmasság értékelésében részt vevő, illetve a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása elősegítésében közreműködő szervekkel;
- a helyi önkormányzatokkal, valamint az országos és helyi kisebbségi önkormányzatokkal, továbbá más hatóságokkal és egyéb szervezetekkel.

Az ÁFSZ rendelet 8. § (1) bekezdése alapján a **kirendeltség** kapcsolatot tart a megye, a kistérség gazdasági életében részt vevő munkaadókkal, a megye, a kistérség helyi önkormányzataival, a megyében, a kistérségben működő más szervezetekkel, közreműködik a gazdasági szerkezet átalakítását, a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban.

Az ÁFSZ rendelet 10. § (1) bekezdése alapján a **kirendeltség és szolgáltató központ** a szolgáltatási feladatok ellátásának keretében rehabilitációs munkacsoportot működtet, részt vesz a megváltozott munkaképességgel, fogyatékossgal, illetve szociális rászorultsággal összefüggésben külön jogszabályban meghatározott szakértői bizottságban.

A regionális képző központok feladatairól, irányításáról, a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészén belül elkülönített képzési keret felhasználásáról, valamint a **regionális képző központok és a megyei (fővárosi) munkaügyi központok együttműködéséről** szóló 23/2005. (XII. 26.) FMM rendelet szabályozza a képző központok és a munkaügyi központok közötti kapcsolattartást.

A képző központ és a működési körébe tartozó területen illetékes munkaügyi központok a költségvetési törvény elfogadását követő 15 napon belül képzési keretmegállapodást (a továbbiakban: megállapodás) kötnek.

A képző központ olyan munkaügyi központtal is köthet megállapodást, amelynek illetékessége a működési körébe tartozó területre nem terjed ki. A megállapodás tartalmát a jogszabály határozza meg.

A megállapodás előkészítése érdekében:

*„a) a munkaügyi központ a Hivatal szakmai iránymutatása alapján a képző központ közreműködésével, a képzést megelőző év június 15. napjáig elkészíti a következő évre szóló, a képzések támogatására vonatkozó tervét,*

*b) a képző központ*

*ba) a munkaügyi központoktól beérkező igények alapján, meglévő kapacitásainak, valamint szervezéssel és fejlesztéssel bővíthető kapacitásainak figyelembevételével összeállítja a munkaügyi központtal való együttműködés keretében megvalósítandó képzéseinek programját, továbbá biztosítja e képzésekhez szükséges feltételeket,*

*bb) tájékoztatja a munkaügyi központokat azokról a képzésekről, melyek indítását a képzési terve alapján a következő években tervezi, és amelyekbe a képzésre váró személyek bekapcsolódhatnak.*

*(2) A képző központ bb) pont szerinti képzések meghatározása során figyelembe veszi a Minisztérium, a Hivatal, valamint a munkaügyi központ - a keresett szakmákra vonatkozó - iránymutatásait.*

*(3) A 7. §-ban meghatározott megállapodásban foglaltak végrehajtása érdekében*

*a) a munkaügyi központ*

*aa) a képző központ által nyújtott képzésekről és szolgáltatásokról a 3. § (1) bekezdésének a)-b) pontjában meghatározott személyek részére tájékoztatást nyújt,*

*ab) biztosítja a képzési keret terhére megvalósított képzéseknek a képzési megállapodásban meghatározott létszámát”*

A képző központ a képzést követően, a munkaügyi központtal közösen összeállított kérdőív alapján felmérést végez, amelynek eredményéről tájékoztatja a munkaügyi központot.

A képzési megállapodásban foglaltak teljesüléséről a munkaügyi központok és a képző központ minden negyedévet követő hónap 20. napjáig közös értékelést készítenek, melyet megküldenek a Hivatal részére.

Nagyon sok szervezettel **„Együttműködési megállapodás”-ok alapján** történik az együttműködés, a közös feladatellátás. Sok szervezettel pedig a különböző feladatok ellátásánál működünk együtt, így

- a Regionális Vállalkozásfejlesztési Alapítvánnyal,
- a TELEHÁZAKKAL,
- a Kamarákkal,
- a fogyatékosok érdekvédelmi szervezeteivel,
- a Közigazgatási Hivatal Gyámhivatalával,
- magán munkaerő-közvetítőkkel/ kölcsönzőkkel,
- a Megyei és a Regionális Területfejlesztési Tanácsokkal, Ügynökségeikkel, a kistérségek területfejlesztési társulásaival, azok munkaszervezetével,



- az önkormányzatok gazdaságfejlesztő szervezeteivel,
- a Megyei Hadkiegészítő Parancsnokság Toborzó Irodájával,
- a megyei civil központtal, több civil szervezettel,
- a Családsegítő Szolgálatokkal,
- a megyei munkaadói és munkavállalói szervezetekkel,
- az ITDH megyei szervezeteivel,
- közoktatási intézményekkel,
- a szlovák/osztrák/horvát munkaügyi szervezettel,
- az ÁNTSZ-el,
- az IM Pártfogó Felügyelő Szolgálatával,
- a Foglalkozási Információs Pontokkal.

Ezzel a szervezetekkel az egyes regionális osztályok, kirendeltségek eltérő gyakorisággal, eltérő súlyú feladatokban szervezik meg az együttműködést. A kapcsolattartás általában döntési kompetenciával bíró személyt igényel. Az év elején, év végén különösen nehéz megoldani, hogy minden személyes részvételt igénylő tárgyaláson, rendezvényen részt vegyenek a főigazgatók, igazgatók, kirendeltség-vezetők, főosztály- és osztályvezetők.

**Az Uniós források** felhasználása során sok pályázat úgy kerül kiírásra, hogy a konzorciumi partnerek egyike a regionális munkaügyi központ. Ez a fajta együttműködés a humánszolgáltatások, a program résztvevőinek kiválasztása, a támogatások megítélése során jelent többletfeladatot a szervezet számára.

Az elmúlt 3 év során a „felemás” regionalizáció következtében a már korábban is áttekinthetetlennek tűnő kapcsolatrendszer tovább bonyolódott.

A regionális átszervezés nem minden szervezetet érintett, így a regionális munkaügyi központoknak kapcsolatot kell tartaniuk a területükön működő megyei önkormányzatokkal, megyei intézményekkel is. A megyei önkormányzatok rendszeresen beszámoltatják a regionális munkaügyi központokat a tevékenységükről, ezért az adatoknak nem elégséges regionális és kistérségi szinten rendelkezésre állnia, lehetővé kell tenni a megyei szintű adatszolgáltatást is.

A szociális törvényben bekövetkezett változások miatt lényegesen módosult az önkormányzatokkal, kistérségi társulásokkal való együttműködés.

A komplex rehabilitáció bevezetése, a rehabilitációs rendszer átalakítása foglalkoztatási szakértők delegálását írja elő a foglalkoztatási és rehabilitációs bizottságokba.

A jogszabályokban előírt kapcsolattartási kötelezettség keretjellegetű régióként, kirendeltségenként eltérő tartalmú, mélységű.

Nincs egységes szabályozás, módszertan arra, hogy a regionális munkaügyi központok, a kirendeltség és szolgáltató központok, a kirendeltségek feladataik hatékony ellátása érdekében mely szervezetekkel tartson fenn racionális együttműködést, mely a többletfeladatok mellett a munkaügyi szervezet számára előnyökkel is jár.

## 2.4 EU-források elnyerésével, a pályázatok megvalósításával kapcsolatos tevékenység

### 2.4.1 TÁMOP projektek az Állami Foglalkoztatási Szolgálat közreműködésével

Az EU regionális politikájának alapja a pénzeszközök gazdagabb országokból szegényebbekbe történő átirányítása. A kifizetéseket az elmaradott régiók fejlődésének élénkítésére, a hanyatló ipari övezetek újjáélesztésére, a fiatalok és a tartós munkanélküliek munkához jutásának támogatására, a mezőgazdaság modernizálására, illetve a hátrányos helyzetben lévő vidéki területek segítésére fordítják.

E célkitűzések finanszírozása külön EU alapokból történik, amelyek kiegészítik vagy ösztönzik a magánszektor, illetve az állami és regionális kormányzatok beruházásait. Ezek az alapok strukturális alapok és Kohéziós Alap néven ismertek.

Az **Európai Szociális Alap (ESZA)** szakképzési és munkahely-teremtési kezdeményezéseket finanszíroz.

Az Uniónak versenyképesebbé kell válnia ahhoz, hogy megvalósítsa a növekedést és a munkahelyteremtést. A polgárokkal való szolidaritás ugyanakkor az EU egyik alapelve. Más szóval az erőteljesebb növekedésből és a megnövekedett foglalkoztatásból, valamint a környezet- és a népegészség magas szintű védelméből eredő hasznot a lehető legigazságosabban kell elosztani.

Az Európai Lisszaboni stratégiához kapcsolódóan Magyarország 2008-ban elkészítette a Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért 2008-2010 stratégiai dokumentumot. Magyarország az akcióprogramban továbbra is elsődleges célként fogalmazta meg a tartós inaktivitás megelőzését, a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásának ösztönzését, a strukturális reformok által érintett munkavállalók ismételt elhelyezkedését.

A foglalkoztathatóság javítása mellett –figyelembe véve a globális és az európai gazdaságot rövidtávon befolyásoló kritikus tényezőket– a gazdaság foglalkoztatási képességét és a munkaerő-kereslet megőrzését célzó támogatásokra, a munkába lépést ösztönző, az ellenőztönző hatásokat pedig eredményesen korlátozó lépésekre és a munkaerő-piaci részvételt a foglalkoztatás nem hagyományos formáinak elterjesztésével növelő programokra is szükség van.

Hazánkban az Új Magyarország Fejlesztési Terv során a Társadalmi Megújulás (TÁMOP), a Társadalmi Infrastruktúra (TIOP) és a Közép Magyarországi (KMOP) Operatív Programokban tölt be közreműködői szerepet, részt vállalva a foglalkoztatási, szociális, felnőttképzési, szakképzési intézkedések megvalósításában.

A TÁMOP 1.1.1. és 1.1.2 és 1.1.3.(még tervezet) programok végrehajtási mechanizmusa hasonlóan működik.

A projektgazda a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (a továbbiakban SZMM), mint az MPA kezelője. A támogatási szerződésben a főkezdvevényezett az SZMM, kedvezményezett a 7 regionális munkaügyi központ. A konzorciumi megállapodást aláíró konzorciumi tagok nevében a konzorciumvezető SZMM biztosítja a kapcsolattartást a támogató felé.

A pályázatért felelős személy, kapcsolattartó az SZMM Monitoring Titkárságának vezetője. Az SZMM-ben a projekt szakmai irányítására megalakul egy Szakmai Irányító Testület, amelynek feladata az európai unió által társfinanszírozott munkaerő-piaci programok, illetve a hazai (MPA és egyéb) finanszírozású programok összehangolása.

A Szakmai Irányító Testület feladata a kiemelt projekttel kapcsolatos feladatok egyeztetése, a végrehajtást érintő szakmai feladatok koordinálása.

A tagok kötelesek a projekt menedzsment funkcióját ellátó Monitoring Titkárságnak a projekt sikeres végrehajtásához szükséges szakmai inputot biztosítani. A SZIT ülése egyben a projekt előrehaladásról történő beszámolás fóruma is.

A projekt végrehajtása során az egy ablakos kapcsolattartás elve érvényesül a Támogató felé a Programirodán keresztül a konzorcium nevében.

Az SZMM belül az egyes feladatok végrehajtása megoszlik a kapcsolattartásért felelős Programiroda (Monitoring Titkárság), az MPA Alapkezelési Főosztály és az ÁFSZ szakmai középírányító szervezete, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal között, a következőképp:

SZMM		FSZH
Programiroda	Alapkezelési Főosztály	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– tervezés, a regionális tervek elfogadása a SZIT-en keresztül</li> <li>– folyamatos szakmai beszámoltatás, értékelés</li> <li>– szakmai beszámolók készítésének koordinálása, összegzése</li> <li>– szakmai teljesítésigazolások</li> <li>– kapcsolattartás a támogatóval, szükséges dokumentumok benyújtása</li> <li>– A regionális munkaügyi központok által a kifizetési kérelmekhez, PEJ-hez benyújtott dokumentumok összesítése</li> <li>– Fizetési kérelmek, PEJ-ek elkészítése, megküldése a támogató részére</li> <li>– regionális munkaügyi központoktól beérkező számlák, jelentések feldolgozása;</li> <li>– a közreműködő szervezetnek benyújtandó dokumentumok összeállítása, PEJ, EPEJ elkészítése, keretfigyelés</li> <li>– a program kommunikációs feladatainak koordinációja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– az RMK-k részére a szükséges forrás biztosítása, pénzigénylési folyamat bonyolítása</li> <li>– a TÁMOP keretében teljesített kifizetések számviteli rendszerének kialakítása, működtetése</li> <li>– a TÁMOP keretében folyósított támogatásokról, működtetési költségekről havi pénzügyi kimutatás készítése</li> <li>– bevételek kezelése</li> <li>– el nem számolható költségekkel kapcsolatos számviteli rendelkezések elkészítése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– részvétel a tervezésben</li> <li>– eljárásrendek, módszertani segédletek elkészítése</li> <li>– a szakmai eljárásrend felülvizsgálatának és karbantartásának koordinációja</li> <li>– eljárásrendi változások jelzése az informatikai keretprogramhoz</li> <li>– eljárásrendi pontokhoz értelmezés nyújtása, konzultáció</li> <li>– informatikai, ügyviteli háttér, támogatás biztosítása, a programrendszer fejlesztése, a programkezeléssel kapcsolatos felhasználói segédanyagok</li> </ul>

		<p>kidolgozása</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– adatszolgáltatás az SZMM részére negyedéves rendszerességgel az informatikai keretprogramból</li><li>– kapcsolattartás</li></ul>
--	--	---

#### 2.4.1.1 TÁMOP 1.1.1. „Meváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése

Magyarországon a nyugdíjrendszer reformjának részeként 2008. január 1-jétől átalakult a rokkantsági ellátások rendszere. A rehabilitációban való részvétel ösztönzése érdekében a munka világával a kapcsolatukat el nem vesztett, jelentős megmaradt munkavégző képességgel rendelkező személyek esetében bevezetésre került a rehabilitációs járadék. Számukra a munkaügyi szervezetnek olyan - alanyi jogon járó- foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat kell biztosítani, amelyek segítik a korábbi munkahelyre való visszatérést, vagy az újbóli elhelyezkedést. A program megvalósítói, a regionális munkaügyi központok illetékes kirendeltségei a rehabilitációs járadékban részesülő személy rehabilitációját, foglalkoztatási esélyeinek javítását, a munkaerőpiacra történő visszatérését kívánjuk segíteni, illetve a tartós, fenntartható foglalkoztatáshoz szükséges feltételek megteremtésében szeretnének részt venni.

Törekedni kell arra, hogy a rehabilitációs járadékban részesülő emberek:

- amennyiben munkahelyük van, őrizték meg azt (ha szükséges, ehhez kell támogatást nyújtani), vagy
- a lehető legrövidebb idő alatt ismét álljanak munkába, illetve
- legyenek készek és képesek önállóan és tartósan munkát végezni- lehetőség szerint – a nyílt munkaerőpiacon.

#### **Ki vehet részt a programban:**

A program alanya az a személy, aki a nyugdíjbiztosítási igazgatóság határozata alapján **rehabilitációs járadékban** részesül, és együttműködési céllal megkeresi az illetékes kirendeltséget.

A későbbiekben a célcsoport bővítése lehetővé tette, hogy a kiemelt projekt eredeti célkitűzéseit megtartva azon álláskereső is bekapcsolódhassanak akik:

- munkaképesség csökkentek (OOSZ szakvélemény), vagy
- 40-49%-os mértékben egészségkárosodott (ORSZI szakvéleménye szerint)
- 50-79%-os mértékben egészségkárosodottak (ORSZI szakvélemény szerint), számukra a rehabilitációs járadék nem került megállapításra, azonban ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodást megelőző munkakörben, illetve a képzettségnek megfelelő már munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas és rehabilitálható.

## **A program által nyújtható szolgáltatások, támogatások**

### **Szolgáltatások:**

- Munkatanácsadás
- Rehabilitációs tanácsadás
- Álláskeresési tanácsadás
- Pszichológiai tanácsadás
- Munkaerő-piaci és foglalkozási tanácsadás

### **Az egyénnek nyújtható támogatások:**

- Képzés támogatása
- Vállalkozóvá válás támogatása
- Munkába járáshoz kapcsolódó helyközi utazás költségeinek megtérítése
- Szolgáltatások, és igénybevételekhez kapcsolódó támogatások

## **A munkáltatóknak nyújtható támogatások**

### **Munkakipróbálás és munkagyakorlat-szerzés céljából bérköltség-támogatás**

A munkaadó részére a munkaviszonyban foglalkoztatott személy munkabére és járulékai legfeljebb száz százaléknak megfelelő összegű támogatás nyújtható.

Munkakipróbálás a munkavállaló munkabírásának, illetőleg- képzettségének, képességeink, esetleges korábbi szakmai tapasztalatainak figyelembe vételével- a valós munkafeltételek között zajló munkavégzésre való alkalmasságának felmérésére szolgáló foglalkoztatás.

Munkagyakorlat-szerzés a programban résztvevő személy korábbi munkakörétől eltérő új munkakörben, vagy a korábbihoz hasonló, de magasabb képzettségi fokot igénylő másik munkakörbe történő foglalkoztatása.

### **Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (továbbiakban bértámogatás)**

A rehabilitációs járadékban részesülő személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához a munkabér és járuléka legfeljebb hatvan százaléknak megfelelő összegű támogatás nyújtható, legfeljebb egy évi időtartamra.

Az egyén szükségleteihez igazodva, az előző pontban részletezett munkakipróbálás támogatását követően,- amennyiben a felek kölcsönösen megfelelnek egymás elvárásainak- lehetséges a rehabilitációt segítő további támogatásként bértámogatást nyújtani a vonatkozó jogszabályok szerint.

### **Munkába járáshoz kapcsolódó helyközi utazás költségeinek megtérítése**

Az adott támogatott foglalkoztatás teljes időtartama alatt- legfeljebb egy éves időtartamra- egészében vagy részben megtéríthető.

A projekt közvetlen eredményeit és outputjait mérő legfontosabb indikátorok:

- Programba bevont személyek száma
- Programot sikeresen befejezők száma
- A program befejezése után 180. napon foglalkoztatott

#### **2.4.1.2 TÁMOP 1.1.2. „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért”**

Az Észak-alföldi régióban 2008-2011 között az Új Magyarország Fejlesztési terv Társadalmi Megújulás Operatív Program 1.1. intézkedés 1.1.2. komponensének regionális részprojektje a hátrányos helyzetű álláskeresők, valamint az inaktív személyek munkaerő-piaci (re)integrációját tűzte ki célul.

A **projekt célja** a hátrányos helyzetű, illetve a gazdasági válság miatt állásukat elvesztő, álláskeresővé vált személyek munkaerőpiacra való belépésének/visszatérésének segítése, komplex, személyre szabott, a helyi munkaerőpiaci lehetőségekhez és igényekhez igazodó szolgáltatásokkal és támogatásokkal.

Azokra a problémákra és problémacsoportokra koncentrál, amelyek a hagyományos eszközökkel és módszerekkel nehezebben kezelhetők, és az eredményességhez, több, személyre szabott szolgáltatást, támogatást, illetve forrást kell mozgósítani.

A TÁMOP 1.1.2. intézkedés keretében megvalósítandó „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” című projekt észak-alföldi részprojektjének hat **célcsoportja** a következő:

- **Alacsony iskolai végzettségűek célcsoportja** (legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel-8 vagy 10 osztályos általános iskolai végzettség-, vagy még azzal sem rendelkezők)
- **Fiatalok, pályakezdők célcsoportja** (A 25. életévüket be nem töltött álláskeresők, illetve a 30 év alatti pályakezdő álláskeresők)
- **50 éven felüliek célcsoportja** (a programba történő bevonás időpontjában az 50. életévüket betöltött álláskeresők)
- **Munkaerő-piacra visszatérni kívánók célcsoportja** (a projektbe való belépés kezdő időpontját megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesültek)
- **Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett álláskeresők** (több mint hat hónapja nyilvántartottak, vagy a régiót érintő 15 leghátrányosabb kistérségben élnek, vagy társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott, illetve az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott településeken élnek)
- **A munkájukat 2008. szeptember 1-je után elvesztő emberek:** akiknek munkaviszonyát a munkáltató - a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, felmentéssel vagy közös megegyezéssel 2008. szeptember 1. napját követően szüntette meg, vagy akinek határozott idejű munkaviszonya - a határozott idő lejártja miatt - 2008. szeptember 1. napját követően szűnt meg.

**A célcsoportot érintően az alábbi tevékenységek támogathatók a projektgazda szakmai szabályozása szerinti mértékben és időtartamban:**

a) képzések elősegítése:

- képzés
- a képzéshez kapcsolódó utazás (helyi/helyközi), szállás és étkezés támogatása
- a képzés idejére szóló keresetpótló juttatás és járulékainak biztosítása,
- a képzés alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának támogatása

b) elhelyezkedés segítése:

- bértámogatás nyújtása
- munkakipróbálás, munkatapasztalat- és munkagyakorlat-szerzés (a továbbiakban együtt: munkatapasztalat-szerzés) bérköltség-támogatással,
- a munkába járáshoz, munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó utazás támogatása

c) vállalkozóvá válás támogatása

d) munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása

- a szolgáltatási tevékenység
- a szolgáltatás igénybevételével kapcsolatos utazási költség (helyi és helyközi) támogatása
- a szolgáltatáshoz kapcsolódó keresetpótló juttatás és annak járulékai biztosítása
- a szolgáltatás alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó (KET szerinti értelmezésben) ápolásának/gondozásának támogatása

e) a foglalkozás-egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok támogatása.

A projekt közvetlen eredményeit és outputjait mérő legfontosabb indikátorok:

- Programba bevont személyek száma
- A program keretében képzésben résztvevők
- A program keretében a képzést sikeresen befejezők száma
- Az egyéni programot sikeresen befejezők száma
- A program befejezése után a 180.napon foglalkoztatott

**2.4.1.3 TÁMOP 1.1.3 „Út a munka világába” - Rendszeres szociális segélyben részesülők munkaerő-piaci integrációja (még tervezet)**

A közelmúltban készült vizsgálatok arra hívták fel a figyelmet, hogy a korábban szociális segélyben részesülők esélye az aktív munkaerő-piaci programokba való bekerülésre - más munkanélküli-csoportokhoz képest - a jobb munkapiaci eséllyel kecsegtető képzési és bértámogatási programokba alacsony, a rövid időtartamú foglalkoztatást biztosító közhasznú munkára magas. A projekt célja, hogy ezeken az arányokon változtasson, a rendelkezésre állási támogatásban részesülő személyek bevonására irányuló program révén elősegítse a

képzést és bértámogatást is tartalmazó munkaerő-piaci programokba való belépés esélyét és ezáltal a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedést.

A Kormány annak érdekében, hogy a segélyezettek körében fokozottan érvényesüljön munkavégzésre való ösztönzés, 2009-től elindította az „Út a munkához” c. programot. A munkára kész és képes emberekkel szemben elvárás az ÁFSZ-el való együttműködés. Az együttműködés keretében az egyén és az ÁFSZ között megállapodás jön létre, amelyben meghatározzák azokat a szolgáltatásokat és támogatásokat, amelyeket az egyén elhelyezkedése érdekében az ÁFSZ nyújt. A TÁMOP 1.1.3 projekt ezeket a támogatásokat és szolgáltatásokat finanszírozza.

A TÁMOP 1.1.3 kiemelt projekt hosszú távú, általános céljai:

- a foglalkoztatási szint emelése,
- a foglalkoztathatóság javítása,
- a munkaerőpiac leghátrányosabb rétegeinek a munkaerőpiac várható változásaihoz való alkalmazkodóképességének fejlesztése,
- az esélyegyenlőség növelése.

A kiemelt projekt közvetlen célja a hátrányos helyzetű emberek, közülük is elsősorban az alacsony jövedelmű családokban élők munkaerőpiacra való belépésének segítése. A program elősegíti, hogy az **Állami Foglalkoztatási Szolgálat** nyilvántartásában lévő - korábban rendszeres szociális segélyben - 2009-től **rendelkezésre állási támogatásban részesülő ügyfelei belépjenek**, és tartósan **beilleszkedjenek a nyílt munkaerőpiacra**.

**A célcsoportot érintően az alábbi tevékenységek támogathatók a projektgazda szakmai szabályozása szerinti mértékben és időtartamban:**

a) munkaerő-piaci képzések elősegítésének támogatása:

- aa) képzés
- ab) a képzéshez kapcsolódó utazás (helyi/helyközi), szállás és étkezés támogatása
- ac) a képzés idejére szóló keresetpótló juttatás és járulékainak biztosítása,
- ad) a képzés alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának támogatása

b) elhelyezkedés segítése:

- ba) bértámogatás nyújtása
- bb) munkakipróbálás, munkatapasztalat- és munkagyakorlat-szerzés (a továbbiakban együtt: munkatapasztalat-szerzés) bérköltség-támogatással,
- bc) a munkába járáshoz, munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó utazás támogatása

c) munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása

- ca) a szolgáltatási tevékenység
- cb) a szolgáltatás igénybevételével kapcsolatos utazási költség (helyi és helyközi) támogatása
- cc) a szolgáltatáshoz kapcsolódó keresetpótló juttatás és annak járulékai biztosítása
- cd) a szolgáltatás alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó (KET szerinti értelmezésben) ápolásának/gondozásának támogatása



d) a foglalkozás-egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok támogatása.

A projekt közvetlen eredményeit és outputjait mérő legfontosabb indikátorok:

- Programba bevont személyek száma
- Képzésben résztvevők száma
- A képzést sikeresen befejezők száma
- A program keretében foglalkoztatott és elhelyezkedettek száma

**2.4.1.4 TÁMOP 2.3.3. „Munkahelymegőrző támogatás munkaidő-csökkentéssel és képzéssel kombinálva”**

**A program célja:**

- Hosszú távon: a vállalkozások alkalmazkodó képességének és versenyképességének növelése, valamint a munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének javítása.
- Rövidtávon: a munkahelyek megőrzése, képzésen való részvétel támogatásával a munkanélkülivé válás megelőzése.

**Pályázók köre:**

- Egyéni vállalkozók (KSH besorolás: 231)
- Jogi személyiségű gazdasági társaságok (KSH besorolás: 11)
- Jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaságok. (KSH besorolás: 21)
- Szövetkezetek (KSH besorolás: 12)

**Méret:**

Legalább 5 főt foglalkoztató – mikro-, kis-, és középvállalkozások.

**Támogatás mértéke:**

Átmeneti támogatás	Képzési támogatás
A projekt elszámolható összes költségének legfeljebb 100%-a.	A projekt elszámolható összes költségének legfeljebb 80%-a.

A támogatás alsó határa 2 millió forint, de maximum 150 millió forint.

Egy képzésbe bevont munkavállalóra vonatkozóan a támogatás felső határa 1,3 millió forint.

A pályázó vállalkozás legalább két főt vonjon be a képzésbe.

**Munkaügyi Központ szerepe:**

A pályázatok benyújtásának előfeltétele egy támogatói nyilatkozat, melyet a pályázók által benyújtott nyilatkozatok, valamint üzleti-, foglalkoztatási terv és mérlegadatok értékelése alapján ad ki a Munkaügyi Központ.

### **A Regionális Munkaügyi Központ:**

Azt vizsgálja, hogy a válság érinti-e a vállalkozást, illetve, hogy a támogatás révén reálisan meg tudja-e tartani munkavállalóit.

### **Értékelési alapelvek:**

1. A válságot megelőzően eredményesen gazdálkodtak.
2. 2008. június 30-át követően kerültek nehéz helyzetbe.
3. Válságból fakadó piaci kereslet visszaesés okán, bizonyítottan a támogatás igénybevétele nélkül a foglalkoztatott létszám csökkentésére kényszerülnének.
4. Középtávon gazdaságos működésre képesek, fenntartható a foglalkoztatott létszám.
5. A vállalkozás üzletpolitikája, üzleti terve alátámasztja a folyamatos működést.

Az Európai Unió projekt végrehajtását szabályozó jogszabályok és azok változásai részletesen megtalálhatók a 5. számú mellékletben találhatóak meg.

## **2.4.2 A Regionális Munkaügyi Központok feladatai a HEFOP, TÁMOP projektekkel kapcsolatban**

### **Projekt menedzsment feladatai:**

- A projekt szakmai és pénzügyi irányítása.
- Menedzsment munkájának szervezése.
- Projekten belüli kommunikáció és folyamatos információ áramlás fenntartása.
- Kapcsolattartás a felettes szervekkel (SZMM Monitoring Titkárság, ESZA Kht., stb).
- Tájékoztatók, beszámolók készítése a projekt aktuális állásáról, a következő lépésekről.
- Projekt előrehaladási jelentések továbbítása a közreműködő szervezet felé.
- A program PR tevékenységének koordinálása.

### **Szakmai feladatok:**

- A program szakmai tevékenységének koordinálása:
  - módszertani feladatok
  - szakmai eljárási rendek készítése, folyamatos karbantartása.
- A kirendeltségek programmal kapcsolatos munkájának koordinálása, a projektmenedzsment szakmai tevékenységének összehangolása. A kirendeltségeken keletkezett pénzügyi maradványok folyamatos figyelése (a maradványok felhasználására intézkedések előkészítése, a kirendeltségek részére a szükséges pénzügyi keretek engedélyezésnek előkészítése).

- Keretgazdálkodással kapcsolatos feladatok ellátása.
- Kapcsolattartás a program megvalósításában részt vevő szervezeti egységekkel.
- Folyamatos nyomonkövetés, kontrollinggal kapcsolatos régiós feladatok ellátása.
- Az információk folyamatos értékelése, kirendeltségek felé történő visszacsatolása.
- Kirendeltségi helyszíni kontrolling, módszertani segítség, iratok folyamatos egyeztetése a kiadott eljárásrendeknek való megfelelési vizsgálata.
- Esélyegyenlőséggel (nők, romák, megváltozott munkaképességűek stb.) kapcsolatos feladatok végrehajtásának koordinálása a program keretében.
- Az összegyűjtött adatok, információk alapján előrehaladási jelentés szakmai anyagok készítése, összeállítása.
- Felmerülő problémák kezelésére javaslatok tétele (pl. időbeli csúszások, átcsoportosítási javaslatok az esetlegesen keletkezett pénzügyi maradványok felhasználására).
- Szükség szerint a programterv szakmai módosításának kidolgozása.
- Tájékoztatók, beszámolók készítése a projekt aktuális állásáról, a következő lépésekről.
- A bértámogatás, bérköltség támogatás, helyközi utazási költség támogatás operatív feladatainak ellátása.
- Kirendeltségi szakmai feladatok:
  - ügyfelek leválogatása
  - bevonások előkészítése
  - egyéni programterv elkészítése
  - a tanfolyamokra , humánszolgáltatásokra az ügyfelek szervezése
  - támogatási kérelmek felvétele
  - hatósági szerződések megkötése

### **Pénzügyi feladatok:**

- A célelszámolási számla feletti rendelkezés (utalványozás, utalás, kifizetés)
- A szakmai teljesítésigazolást követően az utalványlapok elkészítése, majd érvényesítése és ellenjegyzése.
- Az utalásra előkészített tételek GIRO rendszeren keresztüli utalása a működési költségek tekintetében. Az MPA vonatkozásában az utalásra előkészített tételek utalása.
- Folyamatos nyomonkövetés, kontrollinggal kapcsolatos régiós feladatok ellátása.
- A program pénzügyi tevékenységének koordinálása:
  - módszertani feladatok
  - pénzügyi eljárási rendek készítése, folyamatos karbantartása.

- A kirendeltségek programmal kapcsolatos munkájának koordinálása, a projektmenedzsment pénzügyi tevékenységének összehangolása. A kirendeltségeken keletkezett pénzügyi maradványok folyamatos figyelése (a maradványok felhasználására a szakmai csoport előkészítése után, a kirendeltségek részére a szükséges pénzügyi keretek átcsoportosítása).
- Az összegyűjtött adatok, információk alapján a projekt előrehaladási jelentés pénzügyi részének elkészítése, összeállítása.
- Szükség szerint a programterv pénzügyi módosításának kidolgozása.
- Tájékoztatók, beszámolók készítése a projekt aktuális pénzügyi állásáról.

### **2.4.3 TIOP 3.2.1 - Az integrált munkaügyi és szociális szolgáltató rendszer kereteinek megteremtése az Állami Foglalkoztatási Szolgálat Infrastruktúrájának fejlesztésével**

A TIOP 3.2.1 „Az integrált munkaügyi és szociális szolgáltató rendszer kereteinek megteremtése az Állami Foglalkoztatási Szolgálat Infrastruktúrájának fejlesztésével” című kiemelt projekt az ÁFSZ korábbi (PHARE, HEFOP 1.2) programjainak folytatása, amelyek eredményeként eddig már 80 kirendeltség került infrastrukturális modernizálásra.

Cél, hogy további 12 kirendeltség infrastrukturális és informatikai fejlesztései megvalósuljanak 2009. május 4. és 2011. május 3. között, a szervezet célkitűzéseivel összhangban, az ÁFSZ szolgáltatásainak integrált, korszerű működési feltételeit szolgálva.

A kiemelt projekt megvalósulásának helyszínei:

Kiskunfélegyházi Kirendeltség  
Békési Kirendeltség  
Csurgói Kirendeltség  
Törökszentmiklósi Kirendeltség  
Nyírbátori Kirendeltség  
Nagykállói Kirendeltség  
Pétervásárai Kirendeltség  
Bicskei Kirendeltség  
Balatonfüredi Kirendeltség  
Dunaújvárosi Kirendeltség  
Soproni Kirendeltség  
Celldömölki Kirendeltség

A projekt főbb szakmai tevékenységei, a kirendeltségek öninformációs ügyfélterének kialakításához szükséges infrastruktúrafejlesztést - amely magába foglalja a kirendeltségek épületeinek külső és belső felújítását -, az ügyféltér korszerű, uniós színvonalú kialakítását, és a PHARE és a HEFOP 1.2 programok alatt kialakult arculat egységes megvalósítását fogják megvalósítani.

A másik fő szakmai cél, a kirendeltségek ügyfélterének öninformációs eszközökkel történő felszerelése, az infokommunikációs hálózat modernizálása és az ügyintézés korszerűsítését, az interaktív, ügyfélbarát szolgáltatási folyamatot szolgáló fejlesztések kivitelezése.

A kiemelt projekt fejlesztései két komponens keretében valósulnak meg.

### **Infrastruktúra-fejlesztés komponens (2 alprojekt keretében)**

A komponens biztosítja az infrastrukturális fejlesztések lebonyolítását, összhangban az ÁFSZ kibővülő ügyfélszolgálati feladataival, amelyek szorosan összefüggenek a foglalkoztatási rehabilitáltak, hátrányos helyzetűek munkaerő piacra történő reintegrációjához kapcsolódó törekvésekkel, és az ügyfélközpontú szolgáltatás nyújtásával.

Az új szolgáltatási modellnek megfelelően az új irodák elrendezése olyan nyílt információs tér kialakítását igényli, amely lehetővé teszi a zavartalan ügyféláramlást, a nyilvántartásba vételtől az első interjúig és a tanácsadóiig.

Ennek érdekében olyan akadálymentes (fizikai és kommunikációs) irodai környezetet hoznak létre, amely az ügyfelekre jó benyomást tesz és a segítő szándékot közvetíti. Az információs tér az új szolgáltatási modell legfontosabb elemének, az öninformációs rendszereknek ad helyet, és lehetőséget teremt az ügyfelek számára az önálló álláskeresésre.

A felújítandó kirendeltségek kiválasztása a 2007-2008-as években műszaki szakértő (építész) bevonásával, helyszínen történő felméréssel kezdődött. A felmérés eredményeinek mérlegelése után történt meg a kirendeltségek tényleges kiválasztása. A felmérés és a tervezés, közbeszerzési eljárás keretében kiválasztott vállalkozók megbízásával történt, az FSZH központi költségvetési forrásának terhére.

### **Informatikai fejlesztések komponens (4 alprojekt keretében)**

A komponensben az ügyfélterekben elhelyezendő álló és ülő M-pontok (öninformációs kioszkok) beszerzése és üzembeállítása, a működtetésükhöz szükséges informatikai hálózat kiépítése, a kirendeltségek munkatársainak az új szolgáltatások nyújtását is segítő informatikai eszközökkel való ellátása valósul meg. Ennek keretében a munkaügyi kirendeltségeken az ügyféltér kialakításával egyidejűleg, a kivitelezési munkák befejeztével beszerelésre kerül az eszközök működését biztosító hálózat. Az M-pontok öninformációs eszközeire az ÁFSZ központi informatikai keretrendszere kerül installálásra.

A kirendeltségi ügyintézők részére az ÁFSZ informatikai szolgáltatásainak elérését biztosító, korszerű asztali számítógépek és a nyomtatók kerülnek beszerzésre.

A munkaügyi szervezet 1991 évben történő megalakulása óta rendkívül nagy mennyiségű papír alapú iratot készített és tárol a mai napig. Az iratkezelési szabályzatokban foglalt szempontok szerinti iratkezelésre történő áttérés első lépése, hogy szakszerű irattári rend kerüljön kialakításra

A folyamat a digitális irat archiválás keretein belül fog megvalósulni. A dokumentumok digitalizálásához szükséges eszközök beszerzése, a szállító kiválasztása központosított közbeszerzési eljárással történik meg. Az ÁFSZ korszerű telekommunikációs hálózatot kíván kialakítani, amelynek alapvető célja a költségek csökkentése, különös tekintettel a hang- és faxátvitel költségekre.

Jelenleg az ÁFSZ-en belüli kommunikáció publikus vonalakon bonyolódik. A költségek jelentős részét a telekommunikációs díjakon felül a telefonközpontok üzemeltetési és bérleti díjai jelentik.

Felhasználás során kérjük a TÁMOP 1.3.1. 3.4. alprojekt:  
„Az ÁFSZ hosszú távú fejlesztési stratégiájának aktualizálása az új rehabilitációs és szociális feladatkörben”  
cím hivatkozást használni.

## II.

# A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal jelenlegi feladatrendszerének, hatáskörének, valamint a jogszabályi környezetének összefoglaló áttekintése

### 1 Az FSZH hatásköre a jogszabályi környezet tükrében

Az FSZH feladat és hatáskörét az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 291/2006. (XII.23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: ÁFSZ rendelet) 4. § és 5. § határozza meg.

A Hivatal **foglalkoztatáspolitikai** feladatkörében:

- a) megállapítja a munkaügyi központok kötelező belső szabályzatainak elveit és főbb tartalmi követelményeit,
- b) meghatározza a munkaügyi központok szolgáltató tevékenységére vonatkozó szakmai követelményeket,
- c) meghatározza és kidolgozza a hatósági és szolgáltató tevékenység ellátásához szükséges informatikai és számítógépes rendszereket, a programrendszereket fejleszti, teszteli, telepíti, módosítja, továbbá kiadja a programkezeléssel kapcsolatos felhasználói segédanyagokat,
- d) fejleszti a munkaerő-piaci szolgáltatásokat,
- e) meghatározza a munkaügyi központok hatósági és szolgáltató tevékenységére vonatkozó adatgyűjtési rendszert, továbbá hatékonysági vizsgálatokat végez, melyekhez kapcsolódóan prognózisokat, elemzéseket, statisztikai összesítéseket, nyilvántartásokat készít,
- f) javaslatot tesz a Hivatal és a munkaügyi központok informatikai rendszerének és ingatlanállományának fejlesztésére, valamint az MpA-ban rendelkezésre álló központosított keret felhasználására,
- g) ellátja az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkatársainak humán erőforrás-fejlesztéséhez és belső szakmai képzéséhez kapcsolódó feladatokat,
- h) ellátja a regionális munkaügyi központok hatósági ellenőrzési feladatainak szakmai koordinálását,
- i) **hatósági jogkört gyakorol**, amelynek keretében
  1. ellátja a munkavállalók kölcsönös foglalkoztatásának cseréjéről szóló nemzetközi szerződések végrehajtásával kapcsolatos feladatokat;
  2. eljár a külön jogszabályban meghatározott rehabilitációs akkreditációs ügyekben;
  3. elbírálja a munkaügyi központok központi szervezete által hozott határozatok ellen benyújtott fellebbezéseket,
- j) adatokat gyűjt és elemez a munkabérek és keresetek alakulására vonatkozóan,
- k) **nemzetközi feladatokat lát el**, amelynek keretében
  1. koordinálja a munkaügyi központok nemzetközi tevékenységét;
  2. elősegíti az ILO tagságból adódó feladatok végrehajtását;

3. koordinálja az Állami Foglalkoztatási Szolgálat - a személyek szabad áramlásához kapcsolódó - feladatainak végrehajtását;
  4. ellátja az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) magyarországi rendszere működtetésének és fejlesztésének feladatait, az adatbázis figyelemmel kísérését, kapcsolatot tart az EURES szerveivel;
  5. az ügyfélszolgálat keretében tájékoztatást nyújt és tanácsadást végez a külföldi munkavállalás, az EURES rendszer, illetőleg a külföldön igényelhető és a külföldiek által a Magyar Köztársaság területén igénybe vehető munkanélküli-ellátások egyes kérdéseiről;
  6. az Európai Gazdasági Térségről szóló Megállapodásban részes tagállamok (a továbbiakban: EGT államok) foglalkoztatási szolgálataihoz továbbítja, illetőleg onnan fogadja a munkanélküli-ellátásokra jogosító időszakokról szóló igazolásokat;
- l)* vizsgálja a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos és az azzal összefüggő jogi szabályozás gyakorlati tapasztalatait, javaslatot tesz a jogszabályok módosítására,
- m)* közreműködik a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos és az azzal összefüggő jogi szabályozás előkészítésében, javaslatot tesz munkaügyi kutatásokra,
- n)* ellát egyes **munkaerő-piaci programokkal kapcsolatos feladatokat**, amelyek keretében
1. központi munkaerő-piaci programot dolgoz ki, javaslatot tesz munkaerő-piaci programok indítására;
  2. a miniszter által megadott szempontok alapján irányítja, koordinálja a központi munkaerő-piaci programok végrehajtását, továbbá lebonyolítja a MAT által jóváhagyott munkaerő-piaci programokat;
  3. a munkaügyi tanács állásfoglalása előtt véleményezi a regionális munkaügyi központ által indítandó programok tervezetét;
- o)* ellátja a Magyar Köztársaságnak az Európai Unióhoz történő csatlakozásáról szóló nemzetközi szerződés X. mellékletének 7. és 11. cikkében meghatározott védintézkedés (a továbbiakban: védintézkedés) kezdeményezésének megalapozásához szükséges információgyűjtéssel és elemzéssel kapcsolatos feladatokat,
- p)* szervezi, bonyolítja, illetőleg koordinálja az Európai Unió pénzügyi alapjaiból, illetőleg más külföldi alapokból támogatott egyes foglalkoztatási, képzési és informatikai programok megvalósítását,
- q)* ellátja a miniszter által meghatározott ügyfélszolgálati feladatokat,
- r)* ellátja a jogszabályok által meghatározott nyilvántartások vezetésével kapcsolatos feladatokat.

A Hivatal ellátja a szociális partnerek munkaügyi érdekegyeztetésben való részvételéhez szükséges felkészülése támogatásával kapcsolatos feladatokat.

A Hivatal a **regionális képző központokkal** kapcsolatban:

- a)* meghatározza a munkaügyi központok és a képző központok együttműködésének és az általuk a külön jogszabály szerint kötött együttműködési megállapodás elveit,
- b)* meghatározza a képző központok által végzett adatgyűjtési és adatszolgáltatási rendszert, hatékonysági vizsgálatokat végez, melyekhez kapcsolódóan prognózisokat, elemzéseket, statisztikai összesítéseket, nyilvántartásokat készít,



- c) javaslatot tesz a képző központok informatikai rendszerének és ingatlan állományának fejlesztésére, valamint a működési tartalék felhasználására,
- d) véleményezi a képző központok éves képzési tervét, a miniszteri jóváhagyást követően ellenőrzi annak végrehajtását.

A Hivatal **szociális, gyermekjóléti, valamint gyermekvédelmi feladatkörében** ellátja:

- a) az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzékkel,
  - b) az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzékkel, valamint
  - c) a hivatásos gondnoki feladatot ellátó személyek nyilvántartásával,
  - d) a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények ágazati azonosítójával és országos nyilvántartásával,
  - e) a szociális szolgáltatók, intézmények ellenőrzésével,
  - f) a települési önkormányzatok szociális igazgatási - különös tekintettel az aktív korúak ellátásában részesültekkel kapcsolatos foglalkoztatás-szervezési és nyilvántartási - feladatai végrehajtásának segítségével
- összefüggő, külön jogszabályban meghatározott feladatokat.

Ha jogszabály másként nem rendelkezik, a Hivatal a fellebbezés elbírálására jogosult hatóság és a felügyeleti szerv a szociális és gyámhivatalok hatósági ügyeiben.

A szociális és gyámhivatalok szakmai irányításával kapcsolatos hatásköröket - a hatósági hatáskörök kivételével, ha jogszabály másként nem rendelkezik - a miniszter gyakorolja.

A Hivatal a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi hatósági tevékenységének tapasztalatairól negyedévente tájékoztatja a minisztert. A Hivatal ellátja a rehabilitációval, továbbá a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos, külön jogszabályban meghatározott feladatokat.

#### **A Szociális Főosztály feladatai közé tartozik:**

- kapcsolattartás a szociális és gyámhivatalokkal, az önkormányzatok és önkormányzati társulások szociális igazgatási egységeivel;
- a hatóságok ellenőrzésének koordinálása, különösen a kiemelt célprogramok tekintetében az ellenőrzések lebonyolításának szervezése, részvétel központi ellenőrzésekben, szakmai ellenőrzésekben;
- a szociális és gyámhivatalok által hozott szociális tárgyú határozatok ellen benyújtott fellebbezések elbírálása során másodfokú hatósági feladatok ellátása, hatósági ügyekben felügyeleti jogkör gyakorlása 2007. július 1-től;
- a szociális és gyámhivatalok gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenység engedélyezésével kapcsolatos hatósági ügyekben a másodfokú hatósági feladatok ellátása 2007. július 1-től;
- a Magyar Államkincstár területi szerveinek – a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók intézmények egyházi és nem állami fenntartóinak normatív állami hozzájárulásával, illetve egyházi fenntartóinak kiegészítő támogatásával, valamint az egyházi és nem állami fenntartók szociális foglalkoztatási támogatásával kapcsolatos – hatósági ügyekben másodfokú hatósági feladatok ellátása, hatósági ügyekben felügyeleti jogkör gyakorlása 2007. július 1-től- 2009. október 31. napjáig;

- a jogszabályok által meghatározott nyilvántartások (az Országos Szociálpolitikai, illetve Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzék, a hivatásos gondnokok nyilvántartása) vezetése, a szakértői bizottság működtetése, a szakértők képzésének szervezése;
- a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények működési engedélyéhez szükséges ágazati azonosítók kiadása, az országos jelentési rendszer működtetése 2007. június 1-től;
- A hatósági munka egységesítése, a hatósági feladatok szakmai iránymutatásaira, az ellenőrzés módszerére, az egységes eljárási szabályok kialakítására vonatkozó útmutatók, szakmai kiadványok készítése, a hatósági ügyintézők részére felkészítések, továbbképzések szervezése;
- részvétel az integrált foglalkoztatási, rehabilitációs és szociális ügyintézés rendszerének kialakításában, programjainak működtetésében;
- a komplex rehabilitációs eljárások, szabályok, kialakításában és működtetésében való részvétel.

**A Hivatal szervezetén belül Mobilitás Országos Ifjúsági Szolgálat működik, amely ellátja**

- a) a Gyermek- és Ifjúsági Alapprogram titkársági feladatait,
- b) a YOUTH program működtetésével kapcsolatos nemzeti feladatokat,
- c) a regionális ifjúsági irodák működtetését, valamint
- d) ifjúsági információs és képzési feladatokat lát el.

**A Hivatal az Állami Foglalkoztatási Szolgálat feladatainak ellátása érdekében együttműködik**

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

**A Hivatal hatóságként ellátja a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló 2009. évi LXXVI. törvény (a továbbiakban: Szolgtv.) szerinti**

- a) az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzékkel és
- b) az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzékkel

**összefüggő feladatokkal kapcsolatos szolgáltatás felügyeletét.**

**A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban Ft.) 47. § (3) bekezdése alapján az FSZH vezeti a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázist.**

## 2 A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal tevékenysége

### 2.1 A munkaügyi központok szakmai irányítása

A Hivatal irányítja és koordinálja a munkaügyi központok szakmai tevékenységét. Ennek körében többek között:

- az álláskeresési támogatásokra,
- a munkaerőpiaci szolgáltatásokra, valamint
- a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra, továbbá
- a külföldiek magyarországi munkavállalásának engedélyezésére,
- felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vétele,
- Bérgarancia Alappal kapcsolatos feladatokra,
- a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolás,
- a magán-munkaközvetítők és a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartásba vételére vonatkozó szabályok egységes alkalmazásának elősegítése érdekében eljárásrendeket, szakmai iránymutatásokat, tájékoztatókat, módszertani útmutatókat készít, ezek kötelező alkalmazását – szükség szerint – főigazgató utasításban rendeli el.

Az új szabályok megismerése, valamint a szakmai feladatok ellátásának elősegítése érdekében a Hivatal rendszeresen szervez értekezleteket, szakmai napokat, továbbképzéseket.

Az egységes gyakorlat kialakítása, valamint az ügyintézők munkájának megkönnyítése érdekében a munkafolyamatok jelentős részét – az eljárásrendeket nagyobb részben leképező – számítógépes program támogatja; különösen az álláskeresési támogatások és a jelentősebb foglalkoztatást elősegítő támogatások működtetése körében.

A közigazgatási eljárás valamennyi ügytípusára rendelkezésre állnak iratminták, az ellátások megállapítását, folyósítását, számfejtését számítógépes programok biztosítják. A számítógépes adatbázisból a különböző társszervezetek számára (APEH, OEP, NYUFIG, magán-nyugdíjpénztárak, stb.) a jogszabályok által előírt adatszolgáltatásokat a Hivatal számítógépes rendszeren keresztül biztosítja.

A legfontosabb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök megállapítását, folyósítását is számítógépes programok segítségével bonyolítják a kirendeltségek. Ezek a programok a következők:

- foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás,
- közhasznú munkavégzés támogatása,
- munkahelymegőrzés támogatása,
- helyközi utazás támogatása
- álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatás,
- munkaerőpiaci képzés,
- álláskeresők mikro-, kis, és középvállalkozásnál, valamint civil szervezetnél történő foglalkoztatásának támogatása (járulékkedvezmény)
- a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséhez

- TÁMOP keretén belül megvalósított munkaerőpiaci programok

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal évente pályázati felhívást tesz közzé a munkaügyi központok számára pályaválasztási kiállítások megrendezésének támogatására. A sikeres rendezénysorozat célja a pályaválasztás megkönnyítése, segítségnyújtás a pályaválasztás előtt álló fiatalok számára.

## 2.2 A hatósági tevékenység

Az ÁFSZ rendelet számos hatósági feladatot telepít a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal hatáskörébe. Ezek közül különösen fontos a munkaügyi központok központi szervezeti egységei által hozott határozatok ellen benyújtott fellebbezések elbírálása, a munkaügyi központok jogalkalmazói és a hatósági ellenőrzési tevékenységének irányítása, valamint a munkavállalók foglalkoztatásának kölcsönös cseréjére vonatkozó nemzetközi szerződések végrehajtása.

**Másodfokú eljárás keretében** az FSZH főigazgatója dönt a munkaügyi központok központi szervezete által hozott határozatok ellen benyújtott fellebbezésekről, azaz:

- a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezése,
- a rendbírsággal,
- a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére támogatás megállapítása;
- a munkaerő-piaci program kidolgozásának, megvalósításának támogatása;
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, felújításhoz nyújtott támogatása,
- a bérgarancia támogatás,
- a felnőttképzési intézmények nyilvántartásba vétele.

A **fellebbezések elbírálása** jelentős hatást gyakorol a szervezet szakmai tevékenységére. A másodfokú határozat ugyanis nem csupán egy adott ügyben történő döntést jelent, hanem iránymutatásként is szolgál az első fokú hatóság – a munkaügyi központ – hasonló típusú döntéseihez. A munkaügyi központok hatósági joggyakorlata, a helyes jogi álláspont kialakítása túlnyomó részben a másodfokú joggyakorlás következményeként alakul ki és szilárdul meg.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal több olyan **kétoldalú kormányközi**, illetve alacsonyabb szintű **egyezmény** végrehajtásáért felelős, amelyek keretében magyar, illetve külföldi gyakornokok vagy vendég-munkavállalók vállalhatnak munkát a másik szerződő országban.

Egyezmények:

- 2008. évi LXXII. törvény - a Magyar Köztársaság, valamint Montenegró Köztársaság között a társadalombiztosításról és a szociális biztonság egyes kérdéseiről szóló, Budapesten, 2008. május 20-án aláírt Egyezmény kihirdetéséről,
- 2009. évi II. törvény - a Magyar Köztársaság és Bosznia és Hercegovina között a társadalombiztosításról és a szociális biztonságról szóló Egyezmény kihirdetéséről,

- 2006. évi LXXIX. törvény - a Magyar Köztársaság és a Koreai Köztársaság között a szociális biztonságról szóló, Budapesten, 2006. május 12-én aláírt Egyezmény kihirdetéséről,
- 2006. évi XVII. törvény - a Magyar Köztársaság Kormánya és Québec Kormánya között a szociális biztonságról szóló, Ottawában, 2004. május 12-én aláírt Megállapodás kihirdetéséről,
- 2005. évi CXXV. törvény - a Magyar Köztársaság és a Horvát Köztársaság között a szociális biztonságról szóló, Budapesten, 2005. február 8-án aláírt Egyezmény kihirdetéséről.

Az FSZH új feladataként jelent meg 2005. november 1-jétől a **megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkavállalók akkreditációja**, így a Hivatalra 2005. november 1-jétől elsőfokú hatósági jogkört telepített az ÁFSZ rendelet.

Az elmúlt csaknem négy évben a Hivatal számos elsőfokú döntést hozott, melyet az alábbi összefoglaló táblázat szemléletesen mutat be:

	<b>Beérkezett kérelmek száma</b>	<b>Döntések száma összesen</b> (határozatok, végzések, tanúsítványok)	<b>Fellebbezések száma</b>
2005	201	55	0
2006	178	231	8
2007	992	1289	7
2008	605	784	5
2009	458	595	1
<b>Mindösszesen</b>	<b>2434</b>	<b>2954</b>	<b>21</b>

Az ÁFSZ rendelet 5. § (4) bekezdése alapján a Hivatal Szociális Főosztálya különböző ügycsoportokban gyakorol hatósági jogkört. Az ÁFSZ rendelet 5. § (1) bekezdés e) pontja 2008. január elsejétől az FSZH új feladataként nevesíti a szociális szolgáltatások ellenőrzését, így a Szociális Főosztály ellenőrzi az alapszolgáltatásokat (falu- és tanyagondnoki szolgálat ellenőrzése, házi segítségnyújtás jelzőrendszeres házi segítségnyújtás ellenőrzése), valamint intézményi ellenőrzéseket végez.

A Szociális Főosztály ellenőrzést végez a szociális foglalkoztatás területén is. Az ellenőrzéshez számos esetben az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzékből szakértőt rendel ki végzéssel. Az ellenőrzések során feltárt hiányosságok miatt többféle szankció kiszabása történik, így foglalkoztatási engedély visszavonása, szociális bírság kiszabása, Ket. szerinti eljárás bírság alkalmazása.

Hatósági tevékenysége során elsőfokú eljárás keretében előzetes engedélyt ad ki a külföldről behozandó, meghatározott személygépkocsi, kerekesszék esetén.

Másodfokon elbírálja a Magyar Államkincstár, a Szociális és Gyámhivatalok által hozott elsőfokú határozatok ellen benyújtott fellebbezéseket.

## 2.3 Ügyfélszolgálati tevékenység

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2001. év óta lát el ügyfélszolgálati tevékenységet a minisztérium és a Hivatal között létrejött együttműködési megállapodás alapján.

A Hivatal alkalmazásában álló három munkajogász kolléga látja el a Szociális és Munkaügyi Minisztérium munkajogi ügyfélszolgálatának teendőit. A személyes ügyfélfogadáson kívül a minisztérium ügyfélszolgálati e-mail címére érkező munkajogi kérdések megválaszolása is a Hivatal feladatai közé tartozik. Az ügyfélszolgálaton dolgozó kollégák szakmai munkáját az FSZH Jogi Főosztályának vezetője látja el.

Az FSZH Jogi Főosztálya a minisztériummal kötött együttműködési megállapodáson felül is végez munkajogi tanácsadást levél, telefon és e-mail formájában.

E feladat jelentős munkaterhet jelent, hiszen elmondható, hogy a munkajog az egyik olyan terület, ami valamennyi állampolgárt érinti. Jelentőségéhez képest a munkavállalók csekély százaléka van csak tisztában a jogaival. A válság hatására nagyon sok munkahely szűnt meg, sok munkavállalót érintett csoportos létszámleépítés, így a beérkezett megkeresések számából is megállapítható e feladat fontossága és nagyságrendje.

Az FSZH nemcsak munkajogi ügyfélszolgálatot működtet. A Hivatal tevékenységébe tartozik az EU Integrációs Kirendeltség, valamint az Akkreditációs Főosztály működtetése is.

Az Akkreditációs Főosztály végzi a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató munkáltatók akkreditációját.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Nemzetközi és Migrációs Főosztályán belül működik az EU Integrációs Kirendeltség.

Az Európai Unióhoz történő csatlakozás kapcsán a munkavállalók szociális biztonságával összefüggő feladatok ellátására országos hálózat került kialakításra. A hálózat munkáját az EU Integrációs Kirendeltség koordinálja valamint ellátja az e témakörben a jogszabály által meghatározott feladatokat.

A központi funkciót az EURES, migráns és posting tanácsadók segítségnyújtása mellett az ügyfelek önkiszolgáló rendszerben működő információszerzése jelenti.

A kirendelés, kiküldetés, munkaerő-kölcsönzés (Posting) témakörben a Foglalkoztatási Hivatalra háruló feladatokat az EU Integrációs Kirendeltség teljesíti. Ennek keretében tájékoztatja a munkavállalókat és a munkaadókat, kapcsolatot tart a tagállamok társszerveivel.

A Magyar Köztársaság és számos európai ország között működik kétoldalú foglalkoztatási egyezmény. A Kirendeltség feladata az egyezmények működéséből adódó tevékenységek koordinálása, kapcsolattartás a társszervekkel, külföldi partnerekkel.

A fentieken túl a Kirendeltség feladatkörébe tartozik a külföldi munkavállalással kapcsolatos állásinterjúk szervezése és bonyolítása. Az EURES, migráns országos tanácsadói hálózatok munkájának koordinálásán túl, a kirendeltség felelősségi körébe tartozik még a szakmai módszertani segítségnyújtás, valamint országos szintű értekezletek és továbbképzések tartása.

## **2.4 Humánerőforrás fejlesztési feladatok**

A 2007-2008-as időszakban a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal ÁFSZ-re irányuló humánerőforrás fejlesztési tevékenysége az Európai Unió által támogatott fejlesztési program megvalósítását jelentette, előtérbe kerültek olyan képzési formák, melyek a régió egységének, a három megyében használt eltérő gyakorlatok egységesítését célozták meg. Jellemzően legnagyobb sikere azoknak a képzési programoknak volt, ahol ugyanazon feladatkört ellátó kollégák tudtak találkozni, és a személyes kapcsolatot kiépítésén túl az adott munkakörben a legjobb gyakorlatokkal is megismerkedhettek.

Népszerű képzési programok voltak: kulcsemberek asszisztensei, titkárnői részére tartott program, humánpolitikai vezetők, munkatársak programja, roma civil szervezetek és ÁFSZ roma referensek kapcsolatépítő képzése, ifjúsági szervezetek, önkormányzatok és ÁFSZ munkatársak kapcsolatépítő képzése, foglalkoztatási tanácsadók, munkavállalási tanácsadók képzése. A képzési programok között újdonságként jelent meg az e-learning eszközök használata, mellyel a szervezet rendkívül dinamikusan birkózott meg. Jelentős humánerőforrás fejlesztés történt az Integrált Rendszer bevezetése kapcsán, mely betanítása nagy tömegeket mozgató meg.

Az eszközök gyakran nem hozták meg a kívánt eredményt a régió egységesítésére való törekvéseinkben.

Az ÁFSZ helyi szervezésű humánerőforrás fejlesztési tevékenysége jelentősnek mondható, azonban a központi rálátás és az esetleges koordináció azonban jelenleg hiányzik. Humánpolitikai területen 2007 óta nem jellemző a hivatal irányító jellege.

2009-ben a TÁMOP 1.3.1. keretében nyílik lehetőség arra, hogy az egyes egységekben használt személyzet kezelési módszerek, humánpolitikai eszközök felmérésre kerüljenek, majd a meglévő módszereket alapul véve fejlesztéseket tegyünk, valamint a humánerőforrás gazdálkodást és képzés szervezést forradalmasítva új rendszert vezessünk be.

## **2.5 Adatgyűjtés, elemzések és statisztika**

Csoportos létszámcsökkentés a munkáltató által foglalkoztatottak létszámának aktív beavatkozással történő csökkentése. Létszámcsökkentés a munkaviszony megszűnésével járó olyan szervezeti létszámleépítés, amikor a munkaviszony megszüntetésére a munkáltató működésében felmerülő, jogos gazdasági indok alapján kerül sor. A létszámcsökkentés akkor minősül csoportosnak, ha az adott szervezeten, szervezeti egységen belül egy előre meghatározott időtartamon belül a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók száma egy előírt határértéket elér, vagy meghalad (Mt. 94/A-94/G. §, Ktv. 17/B. §, Kjt. 38. §).

A munkaadónak a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatosan nem csak a munkavállalókat és azok képviselőit, hanem az illetékes munkaügyi központot is tájékoztatnia kell (Mt. 90/D.-94/E. §-ok). Ezek azok az információk, melyek ismeretében a munkaerőpiaci szervezet fel tud készülni az álláskeresővé válók problémáinak kezelésére.

A munkaadó a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint mindazon körülményekről és tényekről, amelyekről a munkavállalók képviselőit tájékoztatta, írásban köteles értesíteni az érintett telephely szerint illetékes munkaügyi központot. Ezek a körülmények a következők:

- a tervezett csoportos létszámleépítés okai,
- foglalkozás csoportok szerinti megosztás, a tervezett létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszáma,
- a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszám,
- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartama és időbeni ütemezése,
- a kiválasztás szempontjai,
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban illetve kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételei, mértéke meghatározásának a módja.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntésről is köteles a telephely szerint illetékes munkaügyi központot tájékoztatni a rendes felmondás, illetve a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók személyi adatait (TAJ számát), utolsó munkakörét, szakképzettségét és átlagkeresetét.

Az FSZH-ban elkészült mindkét bejelentés régiókból történő rögzítésnek a fogadására egy elektronikus program. A munkaadók az [www.afsz.hu](http://www.afsz.hu) portálon letölthető nyomtatványokon tudják a bejelentését megtenni.

## 2.6 Informatikai fejlesztés

Az Integrált Rendszer a bevezetés óta folyamatos változáson megy keresztül. Az egyes modulok fejlesztése napjainkban is zajlik. A fejlesztést nagymértékben nehezíti az állandóan változó jogszabályi környezet, mely nemcsak a támogatási modulokat érinti, hanem az ellátásokat is.

Az informatikai fejlesztés során felmerült problémákat, illetve a vonatkozó jogszabályok alkalmazásából adódó anomáliákat az alábbiakban ismertetnénk a teljesség igénye nélkül:

- A korábbi ügyfélszolgálati programhoz képest lassabban működik.
- A program csak tanácsadási kategóriákat ismer, így az ügyfelek nagy részét kitevő személyek, (a FIT-be internetezni, telefonálni, álláshirdetést böngészni járó álláskereső), akik nem részesülnek ezáltal tanácsadásban - eddig munkaerő-piaci információnyújtás kategóriában kerültek elszámolásra - elvesznek, mivel az IR-ben nincs lehetőség ilyen kategóriában rögzíteni.



- Az IR bizonyos esetekben (AS megszüntetés, ritkábban AJ megszüntetésnél) ellátás megszüntetésekor hibásan foglalja le az igénybevett munkaviszonyos napokat. Ezért a jól migrált napfoglalásokat elrontja a javítás csak kulcsos szerepkörrel végezhető, igen felelősségteljes feladat.
- Általánosságban elmondható, hogy az alkalmi munkavállalói könyvek rögzítése során több probléma merült fel. E problémák egyrészt abból adódnak, hogy a jogszabály bizonyos élethelyzetekre nem ad iránymutatást, másrészt a rendszer adta nehézségekből. 2005. évtől az AM könyvek több évre érvényesek. Számos esetben előfordul, hogy a munkavállalók tárgyévét követő év január 15. napjáig nem mutatják be az AM könyvüket, hanem folyamatosan dolgoznak tovább. Többször előforduló probléma, hogy a munkáltatók nem megfelelő összegű közteherjegyet ragasztanak be, így általános probléma az AM könyves munkavégzések esetén nincs lehetőség a jogszerűtlen bejegyzés megjelölésére.
- Álláskereső ügyfél nyilvántartásba vételekor nem látható előre, hogy az ügyfél a munkaviszonyai alapján ellátásra jogosult lesz-e, ha igen, akkor milyen ellátásra (járadék, segély)? A nyilvántartásba vételi kérelemnél jelezni kell, hogy ellátásra jogosult lesz-e az ügyfél (jogviszony rögzítés nélkül ez előre nem minden esetben tudható). A megállapodás megkötésekor az együttműködés gyakoriságának meghatározása attól függ, hogy az ügyfél részére milyen ellátást állapítunk meg. (Ez is csak ellátási kérelem felvétele és a jogviszonyok rögzítése után lehet ismert számunkra.)
- A 18/2005. (X. 18.) FMM rendelet alapján szünetel az álláskeresői status, ha az álláskereső képzésben vesz részt. Ugyanakkor az Flt. 14. § (6) bekezdésének módosítását követően a keresetpótló juttatás megállapítása teljes egészében a kirendeltségek mérlegelési jogkörébe került, így előfordulhat, hogy az ellátás folyósítása mellett vesz részt a képzésben. Ekkor szüneteltetni kellene a nyilvántartást, ezt azonban nem lehet megtenni, hiszen az álláskeresőként történő nyilvántartás az egyik alapfeltétele az ellátás folyósításának.

## 2.7 A Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis

Az Flt. 57/B. § (1) bekezdése teszi le a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis alapjait, mely alapján a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényben meghatározott aktív korúak ellátására jogosult személyekről elkülönített elektronikus nyilvántartást vezet.

Az adatbázis létrehozásának célja - az aktív korúak ellátására jogosult személyek munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében - a jegyző, valamint állami foglalkoztatási szerv ezzel összefüggő feladatai eredményes ellátásának elősegítése.

Az adatbázis tartalmazza az aktív korúak ellátására jogosult személyek tekintetében

- a) a jegyző által az Szt. 19. §-ának (3) bekezdésében foglaltak szerint átadott, ott meghatározott adatokat,
- b) a munkaügyi hatóság által a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény

8. §-ának (4)-(5) bekezdése alapján az állami foglalkoztatási szervnek átadott, és az adatbázisban nyilvántartott személyekre vonatkozó adatokat,

- c) a munkaerő-piaci helyzetükkel összefüggő, következő adatokat:
- a. munkaerő-piaci képzésben történő részvétel,
  - b. közmunka keretében történő foglalkoztatás,
  - c. közcélú foglalkoztatás,
  - d. közhasznú foglalkoztatás,
  - e. munkaerő-piaci programban történő részvétel,
  - f. bértámogatással létesített munkaviszony keretében történő foglalkoztatás,
  - g. munkaviszony - támogatás nélkül történő - létesítése,
  - h. állami foglalkoztatási szerv szolgáltatásainak igénybevétele,
  - i. alkalmi foglalkoztatásban történő részvétel,
  - j. az álláskeresési megállapodás megkötésének időpontja,
- d) az álláskeresőként történő nyilvántartással összefüggő következő adatokat:
- a. a nyilvántartásba vétel időpontja,
  - b. a nyilvántartásból történő törlés, illetve a nyilvántartás szünetelésének időpontja és indoka.

Az FSZH Szociális Főosztálya 2009.01.01-től jogszabályi felhatalmazás (291/2006. (XII. 23.) 5. § (1) bekezdés f) pontja) alapján segíti az önkormányzatok aktív korúak ellátásával kapcsolatos szociális igazgatási feladatainak ellátását. Az FSZH munkatársai tevékenyen részt vesznek a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis fejlesztésében, és a használatával felmerülő problémák megoldásában.

### **III.**

## **A regionális munkaügyi központok feladatrendszere a jelenleg hatályos jogszabályi környezetben**

### **1 A regionális munkaügyi központ hatásköre a jogszabályi környezet tükrében**

A regionális munkaügyi központ hatáskörét az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 291/2006. (XII.23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: ÁFSZ rendelet) 6. § - 10. § határozza meg.

#### **1.1 A munkaügyi központ központi szervezetének hatásköre**

A munkaügyi központ központi szervezetének hatásköréről az ÁFSZ rendelet 6. § és 7. § rendelkezik, mely alapján

- a) irányítja és ellenőrzi a munkaügyi központ kirendeltségeinek tevékenységét, ennek keretében
  1. a miniszter, a Hivatal és a munkaügyi tanácsok ajánlásainak megfelelően módszertani útmutatók, szakmai ajánlások készítésével segíti a hatósági és szolgáltató tevékenységet;
  2. közreműködik a munkatársak szakmai képzésében;
  3. biztosítja a kirendeltségek szakmai tevékenységének ellátásához szükséges feltételeket;
- b) a megváltozott munkaképességű álláskereső foglalkozási rehabilitációjával kapcsolatos feladatai körében
  1. biztosítja a foglalkozási rehabilitációhoz szükséges, valamint a hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztathatóságát elősegítő szolgáltatásokat;
  2. együttműködik a munkaképesség, illetve a munkaalkalmasság értékelésében részt vevő, illetve a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása elősegítésében közreműködő szervezetekkel;
  3. dönt az MpA rehabilitációs alaprésze decentralizált keretének felhasználásáról, segíti a keret tervezését és a felhasználás ellenőrzését;
- c) ellátja a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek a régióban történő működtetésével kapcsolatos régió szintű feladatokat,
- d) dönt a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének a régióban felhasználható decentralizált kerete felhasználásáról,
- e) ellátja az MpA foglalkoztatási alaprésze központi pénzügyi keretéből finanszírozott munkahelyteremtés támogatásával kapcsolatos feladatokat,

- f) működteti az álláskeresők támogatási rendszerét, valamint a vállalkozói járadékot, és gondoskodik a támogatási és szolgáltatási rendszer működtetéséről,
- g) a munkaügyi központ feladatainak ellátása érdekében együttműködik a helyi önkormányzatokkal, valamint az országos és helyi kisebbségi önkormányzatokkal, továbbá más hatóságokkal és egyéb szervezetekkel, ennek keretében
  1. irányítja és koordinálja a kirendeltségeknek a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényből adódó feladatainak végrehajtását;
  2. adatszolgáltatási feladatokat teljesít a nyugdíj-biztosítási igazgatási szerv, az egészségbiztosítási igazgatási szerv és az állami adóhatóság területi szervei és más szervezetek felé;
- h) ellátja a munkaügyi tanács titkársági feladatait,
- i) illetékességi területén ellátja a védintézkedés kezdeményezésének megalapozásához szükséges információgyűjtéssel és elemzéssel kapcsolatos feladatokat,
- j) elkészíti a munkaügyi központ belső szabályzatait,
- k) a hatáskörébe tartozó ügyekben ellátja a pénzeszközök visszakövetelésével kapcsolatos feladatokat, valamint
- l) ellátja a felnőttképzési intézmények ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat.

### **Hatósági jogkörei:**

A munkaügyi központ központi szervezete **át nem ruházható hatáskörben**, a munkaügyi központnak a külön jogszabályban meghatározott illetékességi területén **első fokú hatósági jogkört** gyakorol az alábbi ügyekben:

- a) a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezése,
- b) a rendbíróság kiszabása,
- c) a munkaügyi központ hatáskörébe utalt nyilvántartásba vétel, továbbá
- d) a foglalkoztatást elősegítő támogatások közül
  - a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére támogatás megállapítása;
  - a munkaerő-piaci program kidolgozásának, megvalósításának támogatása;
  - a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, felújításhoz nyújtott támogatás, valamint
- e) a bérgarancia támogatás, valamint
- f) a felnőttképzési intézmények nyilvántartásba vétele.

Magán-munkaközvetítési tevékenység tekintetében a Szolgtv. szerinti szolgáltatás felügyeletét ellátó hatóság a munkaügyi központ központi szervezete.

**Másodfokú hatósági jogkörében** a munkaügyi központ bírálja el a kirendeltség által hozott határozat elleni fellebbezést.

## 1.2 A kirendeltség, valamint a kirendeltség és szolgáltató központ hatásköre

A **kirendeltség** hatásköréről az ÁFSZ rendelet 8. § rendelkezik, melyek az alábbiak:

- a) a külön jogszabályban meghatározott illetékességi területén ellátja az álláskeresők nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatokat, valamint az álláskeresési járadék, álláskeresési segély, a vállalkozói járadék megállapításával, megszüntetésével és visszakövetelésével kapcsolatos, továbbá azokkal a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyek ellátása nem tartozik a munkaügyi központ központi szervezetének hatáskörébe,
- b) ellátja a hatáskörébe tartozó ügyekben a pénzeszközök visszakövetelésével kapcsolatos feladatokat,
- c) ellátja az alkalmi munkavállalói könyv kiállításával, az azzal kapcsolatos igazolások kiadásával összefüggő feladatokat,
- d) szolgáltatásokat szervez és bonyolít,
- e) nyilvántartja a csoportos létszámleépítésre vonatkozó bejelentéseket,
- f) munkaközvetítést végez,
- g) fogadja a munkaerőigényekre vonatkozó bejelentéseket,
- h) információt nyújt, tanácsadást végez,
- i) az általa ellátott feladatokkal kapcsolatos ügyfélszolgálati tevékenységet végez,
- j) közreműködik a csoportos létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítésében,
- k) ellátja az Európai Foglalkoztatási Szolgálattal (EURES) kapcsolatos tájékoztatási feladatokat,
- l) munkaerő-piaci programokat kezdeményez, szervezi azok végrehajtását, ellátja a központi programokkal, a pályázatok kezelésével, az azokkal kapcsolatos tájékoztatással, véleményezéssel, döntés-előkészítéssel kapcsolatos feladatokat,
- m) kapcsolatot tart a megye, a kistérség gazdasági életében részt vevő munkaadókkal, a megye, a kistérség helyi önkormányzataival, a megyében, a kistérségben működő más szervezetekkel, közreműködik a gazdasági szerkezet átalakítását, a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban, valamint
- n) ellátja a komplex rehabilitációval összefüggő, külön jogszabályban meghatározott feladatokat.

A **kirendeltség és szolgáltató központ** hatásköréről az ÁFSZ rendelet 10. § rendelkezik az alábbiak szerint:

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

- a) működteti a szolgáltatások kiépített intézményrendszerét, valamint ellátja azokat a munkaerőpiaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyeket nem a kirendeltség lát el,
- b) rehabilitációs munkacsoportot működtet, részt vesz a megváltozott munkaképességgel, fogyatékossgal, illetve szociális rászorultsággal összefüggésben külön jogszabályban meghatározott szakértői bizottságban,
- c) közreműködik a megváltozott munkaképességű személyek részére foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások nyújtásában.

## **2 A regionális munkaügyi központ alaptevékenységei**

### **2.1 Munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása**

A humánszolgáltatásokat szabályozó máig is hatályos 30/2000 (IX.15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról a tanácsadások célját és formáit címszavakban sorolja fel, amit a 2008. decemberében a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által kiadott eljárás rend részletesen kibont.

A szakmának mind a belső munka során, mind a külső szolgáltatókkal szemben támasztott követelmények és elvárások miatt szüksége van a tanácsadások részletes definiálására, formáinak meghatározására. Az eljárás rendben megfigyelhető strukturáltság viszont nem jelenik meg a szolgáltatások rögzítésére szolgáló informatikai rendszerben (IR), ezért a programból lekérdezhető tanácsadások száma és fajtája (az EURES tanácsadást, munkaerőpiaci információ nyújtást a program nem ismeri) nem egyezik meg a valós munkavégzéssel.

Szintén statisztikai anomáliát okoz, hogy egy ügyfél esetében egy tanácsadási formát – vegye azt az ügyfél igénybe, akár 10-15 alkalommal is – csak egy esetben számolja el a program. Az összes szabályozás (rendelet, eljárás rend, valamint az IR informatikai rendszer) csak a regisztrált ügyfeleknek nyújtott szolgáltatásokra terjed ki, de ezenfelül a tanácsadók munkafadatai közé tartozik a nem regisztrált álláskeresők, valamint, a különösen nagy számmal preventív tevékenységként ellátott, iskolarendszerű képzésben résztvevő végzős diákok pályaválasztási tanácsadása is. Ezen tevékenységünk elszámolása egy külön program vezetését igényli, mivel az IR rendszerben jelenleg erre nincs lehetőség.

A feladatkörök tisztázást igényelnének ezen a területen, annál is inkább mivel ez évben a TÁMOP 2.2.2. program keretén belül megkezdtek működésüket a hasonló feladatokkal megbízott pályaaorientációs tanácsadók.

A GM rendelet lehetőséget biztosít arra, hogy támogassunk szervezeteket a szolgáltatások végzésére. Erre kapacitási problémák miatt évek óta szükség is van. A támogatások formáját és rendszerét viszont nem szabályozza a rendelet, így többféleképpen értelmezhető a régiók szintjén. Ezt lehetne egységesíteni országos szinten egy kiadott eljárásrenddel.

A rehabilitációs járadékos ügyfelek esetében az IR nem kezeli az ügyfeleket. A támogatásokat és szolgáltatásokat Word formátumban készítik a kollegák az IR-ben történő ügyiratok csak technikailag vannak lehozva, ez dupla munkát jelent. A statisztikai adatszolgáltatás e miatt kézi adatrögzítéssel történik, ez egy munkatársunknak havonta egy hét munkaidejét veszi el. A rehab eljárás legnagyobb problémája, hogy olyan ügyfeleket minősítenek rehabilitációs járadékra, akik a foglalkoztatási szakértő véleménye alapján nem rehabilitálható (nem vezethető vissza a munkaerő-piacra), de „nyomás” hatására teljesülnie kell a számoknak. Az ügyfeleink 1/3-a alapján nem rehabilitálható.

## **A SZOLGÁLTATÁSOK FORMÁI:**

### **2.1.1 Munkaerőpiaci és foglalkozási információk nyújtása**

A munkaerőpiaci és foglalkozási információk nyújtását a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 13/A. § (2) bekezdésének a) pontjának felhatalmazása alapján, mint ingyenesen biztosított szolgáltatást végez az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (a továbbiakban: ÁFSZ) a tevékenység tartalmi elemeit a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX.15.) GM rendelet (a továbbiakban: GM rendelet) 3. § tartalmazza.

Az információnyújtás célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres álláshelyek betöltését.

E szolgáltatás a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a kistérség munkaerőpiaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és -kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk nyújtását, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetését, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatást és az azokról szóló ismertetők átadását tartalmazza.

Az információnyújtás történhet önállóan vagy tanácsadás, állásbörze, továbbá munkaközvetítés keretében.

### **2.1.2 Munka-, pálya-, álláskeresési-, rehabilitációs tanácsadás (un. Humán szolgáltatások)**

A humán szolgáltatásokat a GM rendelet 5. § - 10. § szabályozza.

- Munkatanácsadás
- Pályatanácsadás
- Álláskeresési tanácsadás
- Rehabilitációs tanácsadás
- Pszichológiai tanácsadás
- Mentori szolgáltatás
- Álláskereső Klub (ÁK) működtetése
- Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) működtetése
- (Foglalkozási Információs Pontok)

- Rehabilitációs Információs Centrum (RIC) működtetése
- ePálya
- Pályaválasztási kiállítás szervezése

A **munkatanácsadás** célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása.

A **pályatanácsadás** célja, az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása.

A pályatanácsadás formái, pályaválasztási tanácsadás, pályamódosítási tanácsadás. A pályaválasztási tanácsadás elősegíti a pályaválasztási döntés meghozatalát, az e döntésnek, valamint a munkaerőpiaci keresletnek megfelelő képzési lehetőség kiválasztását. A pályamódosítási tanácsadás segítséget nyújt új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásához olyan személy számára, akinek a szakmai képzettsége a személyiségének, képességének, valamint a munkaerőpiaci keresletnek nem felel meg.

Az **álláskeresési tanácsadás** célja azok elhelyezkedésének elősegítése, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel. Az álláskeresési tanácsadás formái, egyéni álláskeresési tanácsadás, álláskeresési technikák oktatása, álláskereső klub. Az álláskereső klub az álláskeresők részvételével rendszeresen tartott csoportos foglalkozás.

A **rehabilitációs tanácsadás célja**, hogy a szolgáltatások nyújtásával elősegítse a foglalkozási rehabilitáció irányának meghatározását, olyan megváltozott munkaképességű személyek számára, akik képzettségi szintjüknek megfelelő munkakörbe nem közvetíthetők.

A **pszichológiai tanácsadás** segít feltárni az álláskeresők számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó körülményeket.

A munka-, pálya-, álláskeresési és rehabilitációs tanácsadáshoz, továbbá a munkaerőpiaci képzéshez kapcsolódóan - amennyiben arra a szolgáltatás céljának elérése érdekében szükség van - a szolgáltatást igénybe vevő személy részére pszichológiai tanácsadás is nyújtható.

A munkaügyi központ **mentori szolgáltatás** igénybevételét biztosíthatja az álláskereső vagy a munkaügyi központ más szolgáltatását igénybevevő, illetőleg a munkaügyi központtól támogatásban részesülő személy számára, ha a személyes konzultáció alapján megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez, az állami vagy más szervekkel való kapcsolattartáshoz, az önálló munkába álláshoz, vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szüksége. A mentori szolgáltatást a mentor nyújtja. A rehabilitációs járadékban részesülő személy számára történő rehabilitációs mentor kijelölésének szabályairól külön jogszabály rendelkezik.

### 2.1.3 Helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás



A GM rendelt 11. § alapján a helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás célja szakmai, módszertani segítségnyújtással hozzájárulni a térségben a foglalkoztatási helyzet javításához, a gazdasági élet résztvevői közötti együttműködés kialakulásához, a foglalkoztatási feszültségek kezeléséhez, a vállalkozási tevékenység élénküléséhez, továbbá új munkahelyek teremtéséhez.

A helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás magában foglalja

- a) a térségben a munkaadók gazdasági foglalkoztatási helyzetének nyomon követését, a csoportos létszámcsökkentések, a foglalkoztatási feszültségek kialakulásának megelőzése érdekében a részükre történő információnyújtást, tanácsadást,
- b) programok kezdeményezését a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók újbóli elhelyezkedésének, a térségben tapasztalható foglalkoztatási feszültségek enyhítésének, a térség gazdasági foglalkoztatási szerkezet váltásának elősegítése érdekében, az ilyen programok kidolgozásában és megvalósításában történő közreműködést,
- c) kapcsolattartást a térség gazdasági életében részt vevő munkaadókkal, a térség helyi önkormányzataival, a térségben működő más szervezetekkel, közreműködésük elősegítését a gazdasági szerkezet átalakítását, a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban, továbbá
- d) munkaerőpiaci információk nyújtásával történő közreműködést a térségben működő területfejlesztési tanácsok döntéseinek előkészítésében, az e testületek által indított programokhoz való csatlakozást.

## **2.1.4 A munkaközvetítés feladatainak ellátása**

### **2.1.4.1 Munkaközvetítés Magyarország területén**

#### A tevékenység jogi alapja:

Az Flt. 13/A. § (2) bekezdésének c) pontja a munkaközvetítést, mint a munkaerő-piaci szolgáltatások egyik formáját határozza meg.

Az Flt. 25. § a megfelelő munkahely felajánlását írja elő, melynek sikertelensége az álláskeresői ellátás megállapításának egyik fontos feltételeként szerepel.

A 2008. március 28-án kiadott központi eljárási rend a munkaközvetítő hatósági és szolgáltatói kettős szerepkörére határoz meg eljárásokat.

A munkaközvetítésről, munkaerőigények kezeléséről, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatásokról a 30/2000. (IX.15.) GM rendelet 12-18.§-a fogalmaz meg részletes szabályokat.

A közvetítés a munkaügyi központok kirendeltségeinek elsődleges szolgáltatási feladata. A közvetítés során legfontosabb cél a munkát keresők és az álláskínálók találkozásának elősegítése annak érdekében, hogy közöttük foglalkoztatásra irányuló jogviszony jöjjön létre.

#### A munkaközvetítés kapcsán ellátandó főbb feladatok:

- A közvetítést kérő személyek nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatok

- Az álláskeresők nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatok
- A közvetítést kérő, álláskereső személy képzettségének, képességeinek feltérképezése, a betöltendő munkakörrel kapcsolatos igények felmérése
- Vállalati kapcsolattartás, üres álláshelyek feltárása
- Foglalkoztatók nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatok
- Munkaerőigények rögzítésével, ellenőrzésével kapcsolatos feladatok
- A közvetítendő munkaerővel kapcsolatos elvárások feltérképezése
- Párosítás (munkát keresőhöz álláshely, vagy munkaerőigényre megfelelő munkaerő keresése)
- Előjegyzés, értesítőlap, közvetítőlap nyomtatása
- Előjegyzés, értesítés, közvetítés eredményének rögzítése, visszaírása
- Az állás lezárása
- Szükség esetén (megfelelő álláshely elutasítása) szankcionálás

Természetesen, ezeknek a feladatoknak az ellátása során is figyelemmel kell lenni az illetékességre, be kell tartani az iratkezelési szabályokat.

Főszabályként a munkaerőigényt annál a kirendeltségnél kell bejelenteni, amelynek területén a munkaerő foglalkoztatása történik. Amennyiben az illetékes kirendeltség nem talál megfelelő munkaerőt a saját nyilvántartásában és az álláshely hirdethető, vagy maga a munkáltató kéri, hogy más kirendeltség is közvetítsen számára, akkor a munkaerőigényt továbbítani kell a társkirendeltségek részére.

Amennyiben a munkaerőigény támogatáshoz kapcsolódik, gondot okoz, ha a kiválasztás során olyan álláskeresőt kíván alkalmazni a munkáltató, aki a társkirendeltség nyilvántartásában szerepel. Ez az illetékességi probléma bővebben a IV. fejezet 4. pontjában kerül kifejtésre.

#### **2.1.4.2 EURES**

Az EURES (European Employment Service, Európai Foglalkoztatási Szolgálat) az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség munkaerő-közvetítő, tanácsadási és információs rendszere, amely elősegíti a személyek szabad áramlását a munkaközvetítés megkönnyítésével az Unióban, illetve az EGT országokban:

- Az EURES segítséget nyújt és tanácsot adnak külföldi munkavállalásban érdekelt álláskeresőknek a megfelelő üres álláshelyekkel kapcsolatban.
- Segítséget és támogatást biztosít a pályázatok és az ajánlott európai önéletrajzi formátumnak megfelelő önéletrajzok elkészítése terén.
- Segítséget nyújt az álláskeresőknek arra, hogy önéletrajzukat nyilvántartásba vetessék az EURES önéletrajzi adatbázisában.
- Az EURES tájékoztatást és toborzási szolgáltatásokat biztosít azon munkáltatóknak, akik más országból kívánnak munkaerőt toborozni, beleértve a potenciális jelöltek profiljának megadásához szükséges segítséget és tanácsadást is.
- Fejleszti az EURES önéletrajzi adatbázisát, mint olyan eszközt, amely elérhetővé teszi a munkáltatók számára azoknak a táborát, akiket érdekel a külföldi munkavállalás.
- Naprakész, pontos és átfogó tájékoztatást és tanácsot adnak az EURES-országok élet- és munkakörülményeire vonatkozóan, továbbá tájékoztatást ad a munkaerőpiacokról.

- Tájékoztatót ad az európai munkaerőpiac aktuális irányzatairól, beleértve a munkaerő rendelkezésre állását és a munkaerő-hiányokat, illetve feleslegeket.

## **2.2 Foglalkoztatást elősegítő támogatások működtetése, a támogatással kapcsolatos feladatok (aktív eszközök)**

Az elmúlt évek során a támogatási eszközök letisztultak, ugyanakkor a gazdasági válság hatására ismét megfigyelhető a támogatási eszközök számának lassú emelkedése.

Főbb tevékenységek a támogatásokkal kapcsolatosan (minden támogatásnál):

- Tervezés (elvek, arányok meghatározása)
- A terv véleményeztetése a megyei 2007-től a regionális munkaügyi tanácsokkal
- Az egyes eszközök pénzkereteinek leosztása a kirendeltségekre
- A támogatási paraméterek és a kirendeltségi keretek rögzítése az IR-ben
- A potenciális pályázók, kérelmezők tájékoztatása a támogatások igénylésének feltételeiről, a támogatás mértékéről.
- Kérelmek/pályázatok fogadása, érkeztetése, iktatása, rögzítése az IR-ben
- Hatáskör/illetékesség vizsgálata
- Kérelmek / pályázatok alaki, tartalmi ellenőrzése
- Felhívás hiánypótlásra
- Dokumentumok beszerzése más hatóságoktól
- Közvetítést igénylő támogatások esetében, a támogatható álláskereső leválogatása, egyeztetés a munkáltatóval
- Döntés előkészítés (mérlegelési szempontok alapján, keret meglétének vizsgálata)
- Ügyintézői javaslat meghozatala az IR-ben
- Vezetői döntés meghozatala az IR-ben
- Értesítés a kérelemben foglaltaktól eltérő támogatásról
- Elutasító határozat meghozatala / Hatósági szerződés tervezetének elkészítése az IR-ben,
- Ellenjegyzés az IR-ben, ellenjegyzés a hatósági szerződésen
- Kötelezettségvállalás az IR-ben, kiadmányozás
- Hatósági szerződés megkötése
- Hatósági szerződés hatályosítása az IR-ben
- Kötelezettségvállalás nyilvántartása
- A Knyt. szerinti közzététel a döntésről
- Az üvegseb törvény hatálya alá tartozó támogatások nyilvánosságra hozása
- Közvetítés (szükség szerint), közvetítés eredményének visszaírása
- A támogatott személy rögzítés az IR-ben,
- Létszámfeltöltés rögzítése az IR-ben
- Elszámolások érkeztetése / iktatás
- Pénzügyi elszámolás alaki tartalmi helyességének vizsgálata, szakmai teljesítés igazolása
- Számfejtési napló megnyitása (szükség szerint)
- Az elszámolások rögzítése az IR-ben, szakmai teljesítés igazolás az IR-ben
- Érvényesítés
- Utalásra előkészítés, utalásra átadás, szakmai teljesítésigazolás az IR-ben
- számfejtés

- Utalványozás, ellenjegyzés
- Pénzügyi táblák vezetése, keretgazdálkodás
- Keretigénylés, keretfelajánlás rögzítése az IR-ben
- Keretigénylés, felajánlás jóváhagyása kirendeltség vezető által
- Keretigények, felajánlások jóváhagyása a régió központban
- Heti pénzigénylés
- Kifizetések visszaírása az IR-ben
- Pénzügyi maradványok felszabadítása, meghiúsulások felszabadítása
- A hatósági szerződések módosítása, megszüntetése
- A támogatás folyósításának felfüggesztése, megszüntetése,
- Támogatások lezárása
- A Knyt. szerinti közzététel a folyósított támogatásról
- Hatósági ellenőrzés
- Az ellenőrzés tapasztalatainak hasznosítása
- Visszakövetelő határozat
- Fellebbezések érkeztetése, iktatása
- A megtámadott határozat saját hatáskörben való rendezése, vagy felterjesztés elkészítése
- Végrehajtás elrendelése (végzés kibocsátása)
- Végrehajtás lebonyolítása
- Könyvelés
- Statisztikai táblák vezetése, elemzések készítése
- Adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése
- Monitoring
- Beszámoló a munkaügyi tanács részére
- Hatósági igazolások kiadása
- Leltározás

#### A tevékenység jellege:

A foglalkoztatottak számának növelésére, a foglalkoztatási feszültségek megszüntetésére, kezelésére és feloldására, valamint a munkanélküliség megelőzésére, csökkentésére és hátrányos következményeinek enyhítésére a munkaügyi szervezetnél elsősorban az aktív foglalkoztatási eszközök szolgálnak.

Ebbe a körbe tartoznak

- a foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása,
- a vállalkozóvá válást elősegítő támogatások,
- a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások (bértámogatás),
- a közhasznú munkavégzés támogatása,
- a munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása,
- a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása,
- az álláskereső mikro-, kis- és középvállalkozásnál, valamint civil szervezetnél történő foglalkoztatásának támogatása (járulékkedvezmény),
- a mobilitási támogatások,
- szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzésének támogatása, valamint

- a munkaerő–piaci programok pl.:
  - a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása
  - bérköltség
  - postapartner program.

A felsorolt tevékenységek céljuknak megfelelően alapvetően **támogatási jellegűek**, de egyes kapcsolódó résztevékenységek tartalmaznak hatósági, és szolgáltatási jellegű elemeket is.

A tevékenység ellátásának főbb jogszabályi alapjai:

A felsorolt tevékenységek végzésének jogszabályi alapját mindenekelőtt az Ft. 5. § (1) bekezdése, valamint az Ft. 14–22. § által szabályozott rendelkezések jelentik.

Az alkalmazás konkrét feltételeire, megoldási módjaira nézve az alábbi jogszabályok adnak támpontot:

- a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő–piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996 (VII. 16.) MüM rendelet;
- a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének és a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról szóló 70/2009. (IV. 2.) Kormányrendelet;
- a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő–toborzás támogatásáról szóló 39/1998 (III. 4.) Kormányrendelet;
- a munkaerő–piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet;
- a közpénzekből nyújtott támogatások átláthatóságáról szóló 2007. évi CLXXXI. törvény;
- az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a közös piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításáról szóló 800/2008/EK bizottsági rendelet;
- az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. és 88. cikkeiben foglaltaknak a csekély összegű (de minimis) támogatásokra való alkalmazásáról szóló 1998/2006/EK rendelet;
- az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény;
- az államháztartás működési rendjéről szóló 217/1998. (XII. 30.) Kormányrendelet;
- az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. cikkének (1) bekezdése szerinti állami támogatásokkal kapcsolatos eljárásról és a regionális támogatási térképről 85/2004. (IV. 19.) Kormányrendelet;
- 1/2006. (II. 2.) FMM rendelet a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek igazolására alkalmas iratokról.

A feladat szabályozottsága, informatikai támogatottsága:

A feladat–együttes működését – a munkahelyteremtő támogatást kivéve – központilag kiadott, országosan egységes eljárásrendek segítik, melyet az FSZH főigazgatója főigazgatói utasítás keretén belül ad ki.

Az országosan egységes eljárásrendek ellenére régióként eltérések figyelhetők meg az eszközök működtetésében.

Az elmúlt 4 év során végrehajtott informatikai fejlesztéseknek köszönhetően a felsorolt eszközök országosan egységes számítástechnikai háttérrel rendelkeznek.

Az integrált rendszer számítástechnikai háttér korábbi hiányosságokat kiküszöbölte, így közvetlen (gépi) kapcsolat van az egyes eszközműködtető programok, és a regionális adatbázis között. Az informatikai rendszer segíti a keretgazdálkodást, az analitikus nyilvántartást.

#### A tevékenység megvalósítója

Az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos feladatok a korábbi szabályozástól eltérően a kirendeltségeken jelentkeznek.

#### A szervezeti megoldások

Az egyes aktív eszközök működtetése a kirendeltségeken nagyon eltérő formában valósul meg. Ahány kirendeltség annyiféle módon oldja meg a feladatát.

Már az 1995-ös első stratégia meghatározásakor is problémaként jelentkezett, hogy az egyes kirendeltségek eltérő szervezeti formában működnek. Ekkor született meg az ún. „háromszintű” kirendeltségi modell. Ennek a modellnek az alapja az volt, hogy a kirendeltségek 3 klasszikus tevékenysége elkülöníthető legyen.

A modell három csoport: közvetítési csoport, hatósági csoport, aktív eszköz csoport létrehozását rendelte el. Az elmúlt 15 év alatt azonban ez a hármas tagolódás nevében talán megmaradt, de az egyes csoportok feladatait tekintve azonban jelentősen megváltozott.

Az aktív eszközök működtetése, mint azt a 2.2. pont bevezetőjében felsoroltuk igen sokrétű, összetett feladat. Vannak olyan kirendeltségek, amelyeknél ezek a feladatok teljes egészében egy csoport feladatkörét jelentik. Vannak olyan kirendeltségek, ahol a közvetítést a közvetítési csoport, közvetítési ügyintéző végzi. Vannak olyan kirendeltségek, ahol a kérelem fogadása is a közvetítési csoport feladatát képezi, mivel ennek a csoportnak a keretében történik a vállalati kapcsolattartás.

Van olyan működési modell is, ahol a munkáltatók tájékoztatása, a munkáltatóknak nyújtható támogatások kérelmeinek fogadása a vállalati kapcsolattartó, vagy a közvetítő ügyintéző feladata, a kérelmek elbírálása a hatósági szerződések tervezeteinek elkészítése az aktív eszköz ügyintéző feladata, a számfejtés előkészítése, a szakmai teljesítésigazolás, az érvényesítés a pénzügyi ügyintéző feladatkörébe tartozik. Így egy ügyel 4 ügyintéző foglalkozik.

Van olyan megoldás is, ahol csak 2 ügyintéző feladatkörébe tartozik az eszköz működtetése a szakmai, aktív eszköz ügyintéző fogadja a kérelmeket, elbírálja azokat, közvetít, elkészíti az

elszámolások szakmai teljesítés igazolását, a pénzügyi gazdálkodó pedig elvégzi a kötelezettségvállalás ellenjegyzését és az érvényesítést.

Minden megoldásnak vannak előnyei, hátrányai. Mivel a kirendeltségi létszámok és az ügyintézők képzettsége, képzése igen nagy szóródást mutat, nem lehet egyértelműen állást foglalni abban a kérdésben, hogy melyik megoldás a jó. Minden kirendeltség a saját lehetőségeihez képest próbálja a legoptimálisabb megoldást megtalálni.

A felsorolt feladatok apró részfeladatoknak tűnhetnek azok számára, akik még nem csináltak végig egy teljes folyamatot, ami a tájékoztatástól a végrehajtásig tart, mivel az itt felsoroltak még további tevékenységekre bonthatók.

Az ügyintézési, számfejtési határidők anélkül lettek kialakítva, hogy az egyes feladatok időigényét meghatározták volna, ezért nem biztosított az egyenletes leterheltség, az adatszolgáltatások teljesíthetősége érdekében az IR által biztosított nyilvántartások mellett „kézi” általában excel-táblában vezetett kettős, sok esetben, hármas, négyes nyilvántartás vezetése szükséges, ami további időt vesz el az érdemi munkától.

A létszámleépítések nagyon sok helyen azt eredményezték, hogy az adminisztrációt is teljes egészében az érdemi ügyintézők végzik.

Csak egy rövid gyakorlati **példával szeretnénk szemléltetni**, hogy egy aprónak tűnő intézkedés mit eredményez az aktív eszközök működtetésében:

**2009 év elején** központilag elrendelésre került, hogy a beérkező ügyiratokat iktatás előtt az iktató programban érkeztetni kell. A bértámogatás elszámoló lapjainak beérkezési határideje a tárgyhónapot követő hónap 12. napja. Egy közepes kirendeltségen ez kb. 300 db elszámoló lapot jelent. A munkáltatók 5%-a behozza, vagy beküldi az elszámoló lapot 12-e előtt, 75-80%-a adja le 12-én, 15-20 %-a 13-17 között érkezik meg. A számfejtéseket 18-20 között kell eljuttatni a régióközpontba. Ez elég hosszú időnek tűnik, ám egy szombat-vasárnap mindig közbe jön, 2009. évben a leghosszabb számfejtési határidő 5 nap volt.

**2008-ban** az elszámoló lapokat a papír adathordozón érkeztettük (érkeztető bélyegző, dátumbélyegző) a központi számítógépes programmal iktattuk, az iktatószámot rávezettük a nyomtatványra. Az ügyintéző alakilag, tartalmilag ellenőrizte, elvégezte a szakmai teljesítés igazolást, rögzítette a FA-programban a teljesített napok számát, a kifizetés alapját képező munkabért. A számfejtési időszakot a gép megajánlotta, csak akkor kellett átírni, ha törthónapban kezdődött, vagy fejeződött be a támogatás. Ezután kinyomtatta a gépi számfejtő lapot, átadta érvényesítésre. Az érvényesítő elvégezte az érvényesítést, a kifizetendő összeget fölvezette az analitikus nyilvántartásban. Amikor minden tétel rögzítésre került, akkor lefuttatták a számfejtést, ellenőrizték, elvégezték a gazdasági besorolást, elkészült az utalvány lap, és a számfejtés továbbításra került a régió központba. Erre a folyamatra is rendelkezésre állt a fentebb említett maximum 5 munkanap.

A **2009. évben** már említett gépi érkeztetés mellett bevezetésre került az **Integrált rendszer is**. Most egy számfejtési folyamat a következőképpen néz ki:

Beérkezik az elszámoló lap, azt a papír adathordozón érkeztetjük (érkeztető bélyegző, dátum bélyegző). Az iktató program érkeztető ablakában a gépen rögzíteni kell a beküldő nevét, a beérkezett dokumentum tárgyát, az érkeztető személyét, az ügyintéző személyét, hogyan érkezett be az ügyirat (postán, személyesen) stb. A gép ad egy sorszámot, azt ráírjuk az elszámoló lapra. Az érkeztetési felületből át kell lépni az iktatási felületre.

Be kell írni az érkeztetési sorszámot, ki kell tölteni az iktatáshoz szükséges adatokat, el kell végezni az iktatást, az iktatószámot rá kell vezetni az elszámoló lapra. Ezután el kell végezni az elszámolás alaki, tartalmi ellenőrzését, a szakmai teljesítésigazolást. Az elszámolást rögzíteni kell az IR-ben is. A gép kéri az iktatószám bevitelét, a számfejtési időszak bevitelét (nem kínálja föl automatikusan, minden számfejtési tételnél a kezdő és vége dátumot külön külön kell rögzíteni, kéri a számfejtés napjának dátumát is!

Ezután rögzíteni kell a ledolgozott napok számát, és a számfejtés alapját képező munkabért. Ezután el kell végezni a gépen a szakmai teljesítés igazolást az 50%-os mértékű támogatásoknál. Ki kell nyomtatni a számfejtési lapot, át kell adni érvényesítésre.

Az érvényesítő elvégzi az érvényesítést és bevezeti a kifizetendő összeget a „kézi” analitikába. Amikor minden tétel rögzítésre került, el kell végezni a gépen az utalás előkészítését, majd az utalásra átadást, ismételten kell egy szakmai teljesítésigazolás lapot tölteni, majd lehúzni a számfejtési listát. El kell végezni a gazdasági besorolást, a listán is el kell végezni a szakmai teljesítés igazolást és érvényesítést.

Ezután van lehetőség arra, hogy a 60%-os támogatásokat is leszámfejtjük, azaz a rögzített elszámoló lapokat újra meg kell nyitni, el kell végezni a gépen a szakmai teljesítés igazolást, el kell végezni az utalás előkészítését, az utalásra átadást, a szakmai teljesítés igazolást, a lista kinyomtatását, a gazdasági besorolást és az utalvány lap kiállítását.

A feladat lényegesen megnőtt, a rendelkezésre álló idő változatlan, a létszám azonban a legjobb esetben nem csökkent.

Csak azzal az aprósággal, hogy az érkeztetés elvégzése után az elszámoló lap rögzítésekor az IR-ből történhetne meg az iktatás, illetve ha a program megajánlaná a három dátumot, órákat lehetne nyerni, és az érdemi ellenőrzésre fokozottabban oda lehetne figyelni.

#### A tevékenység célcsoportja

Az aktív eszközök célcsoportját a regisztrált álláskereső, ezen belül is leginkább a közvetítéssel rövid időn belül el nem helyezhető rétegek jelentik.



### 2.2.1 A foglalkoztatást elősegítő képzések támogatása

A képzés támogatás célja, hogy a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 14. § (1) bekezdés a.) – e.) pontban meghatározott, illetve a munkaviszonyban álló személyeknek a képzését biztosítsa, ha rendszeres foglalkoztatásuk képzés nélkül nem valósítható meg.

Az egyik legsokoldalúbb aktív eszköz. A képzési támogatás alanya lehet természetes személy (jogszabály határozza meg, hogy milyen kritériumok alapján kerülhet be valaki a támogatható körbe), illetve a munkaadó (szintén jogszabály által meghatározott feltételek teljesülése esetén).

A munkaerő-piaci képzés formái:

- Ajánlott képzés
- Elfogadott képzés
- 35 év alattiak képzése
- A képző központokban a képzési keret-megállapodás alapján megvalósuló képzések
- Munkaviszonyban állók képzése
- Munkaerőigényre induló képzés

A támogatás forrása lehet:

1. A Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének központi kerete,
2. A Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének és régióra decentralizált kerete,
3. A Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészén belül elkülönített képzési kerete,
4. Az Európai Unió, ESZA és a nemzeti társfinanszírozás által támogatott programok kerete.

A 6/1996 (VII. 16.) MüM rendelet előírja, hogy a munkaügyi központnak minden évben meg kell határoznia és nyilvánosságra kell hoznia a támogatható szakirányokat. A szakirányok meghatározásához a jogszabály és a Munkaügyi Tanács is ad szempontokat. A szakirányok meghatározása a képzési tervezési folyamat egyik elme. A tervezésben a kirendeltségek is részt vesznek.

A képzési terv megvalósításához a munkaügyi központ ajánlattételre hívja fel a szakképzést folytató felnőttképzéssel foglalkozó intézményeket. Az ajánlattételi felhívást a központi szervezeti egység készíti el. A szakmai osztály információt szolgáltat a képző intézmények felé, fogadja és értékeli a képzési ajánlatokat, megkötöti a megállapodást a képző intézménnyel, elkészíti és nyilvánosságra hozza a munkaügyi központ képzési listáját. A munkaügyi központ és a képzési intézmény között a polgári jog szabályai szerint jön létre a megállapodás a képzés lebonyolítására. A szakmai osztály a tanfolyamokat rögzíti a FIR-ben. Kapcsolatot tart a képző intézményekkel, a munkaerő-piaci helyzet változása esetén év közben módosítja a képzési jegyzéket.

A képzési jegyzék alapján szervezik a kirendeltségek az ajánlott képzéseket.

A jogszabály nem határozza meg pontosan az ajánlott és elfogadott képzés fogalmát. Elfogadott képzésről akkor beszélünk, amikor az álláskereső olyan szakképzésben szeretne részt venni, ami nem szerepel a munkaügyi központ képzési jegyzékén. Amennyiben a kirendeltség úgy ítéli meg, hogy az adott képzés jelentősen növeli az álláskereső elhelyezkedési esélyeit, elfogadott képzés keretében támogatást nyújthat részére. Mivel a támogatható képzésnek jogszabály által előírt feltételeknek kell megfelelni, ezért az elfogadott képzések esetében is soron kívüli minősítési eljárást folytat le a munkaügyi központ központi szervezeti egysége.

A tervezési részhez tartozik a képző központokkal történő keret-megállapodás megkötése is.

Fontos feladat a különböző forrásokból, különböző programok keretében indítandó képzések összehangolása a párhuzamosságok, az adott szakirányokban való túlképzés kiküszöbölése.

A jelenlegi rendszer egyik legnagyobb hiányossága, hogy az Unió forrásokból különböző civilszervezetek által lebonyolított képzések nem minden esetben ismertek a munkaügyi központok, kirendeltségek előtt. Az álláskeresőnek ugyan előírt kötelezettsége az adataiban, körülményeiben bekövetkező változások közlése a kirendeltséggel, sok esetben azonban csak késve jut a kirendeltség tudomására, hogy az álláskereső valamely program keretében új szakképesítést szerzett.

A képzési jegyzék alapján a kirendeltségek szervezik az ajánlott képzéseket. Fontos, hogy a munkaerő-piaci igényekkel és az álláskeresők igényeivel, szükségleteivel összhangban induljanak el a tanfolyamok, de tekintettel kell lenni arra is, hogy az adott képzés elvégzésére szakmailag és egészségileg alkalmas személyek kerüljenek kiválasztásra.

A hiányszakmák, a fizikai foglalkozások esetében rengeteg munka eredményeként áll össze a tanfolyami csoport. Gyakran pótfelvételi eljárást kell lefolytatni, mert nincs megfelelő számú alkalmas jelölt, de olyan eset is fordult már elő, hogy a sikeres felvételi eljárás után a foglalkozás egészségügyi vizsgálat „felezte meg” a létszámot.

A keresetpótló juttatás minimálbérre való fölemelése 2008. évben hatalmas keresletet indukált az álláskeresői oldalon, nehéz volt a hármas kritériumnak megfelelni, mivel az álláskeresők jelentős része csak a megélhetési körülményei pillanatnyi javítását látta a képzésben (Számталanszor elhangzott: „Mindegy milyen végzettségem lesz, csak hosszú legyen a tanfolyam, mert a járadék, segély összege alacsony.”)

Képzési támogatásként:

- keresetkiegészítés vagy keresetpótló juttatás, valamint
- a képzéssel kapcsolatos költségek (tanfolyami díj, utazási költség, szállás és étkezés költsége) megtérítése nyújtható.

A kirendeltség mérlegelési jogkörben határozza meg, hogy az egyes tanfolyamok esetében milyen támogatást nyújt a résztvevőknek. Keresetpótló juttatás, utazási költségtérítés megállapítható abban az esetben is, ha a képzést nem a munkaügyi központ indította, de a részvétellel a tanfolyam megkezdése előtt egyetértett. Pl. Új pálya program keretében

keresetpótló juttatás, TÁMOP-ból finanszírozott civil szervezet által elnyert program keretében indított képzésekhez utiköltségtérítés állapítható meg.

Tanfolyami költség megtérítése, illetve keresetpótló juttatás megállapítása csak akkor lehetséges, ha az adott tanfolyam a FIR-ben rögzítésre került.

2009. június 1-jét követő időponttól képzésben történő részvétel esetén a kirendeltség mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy az álláskeresési ellátásban részesülő ügyfél részére keresetpótló juttatást állapít meg vagy a képzés ideje alatt az álláskeresési ellátást folyósítja, annak kimerítéséig.

A KET miatt a kérelmek kezelése problémás, ezt a későbbiekben részletezzük.

A hatósági szerződés megkötését követően át kell állítani az IR-ben a visszajelentkezés időpontját, keresetpótló juttatás esetén szüneteltetni kell az álláskeresési támogatást, illetve figyelni, hogy az mikor jár le és azután megállapítani a keresetpótló juttatást. Értesíteni kell a jegyzőt, ha RÁT-ban részesülő kap képzési támogatást.

A tanfolyam befejezését követően ellenőrizni kell, hogy a vizsgakötelezettségének az ügyfél eleget tett-e, sikertelen vizsga esetén ellenőrizni kell a pótvizsga kötelezettség teljesítését, ki kell állítani a különböző jövedelemigazolásokat, NYENYI-lapot, szükség esetén intézkedni kell a támogatás visszaköveteléséről.

A költségek elszámolása és a keresetpótló juttatás számfejtése is sok munkával jár. Ellenőrizni kell a jelenléti íveket, figyelni kell arra, hogy az AM-könyvvel rendelkező támogatott a számfejtés előtt bemutassa az AM-könyvet, mert ha abban munkavégzés van, arra a napra keresetpótló juttatás nem illeti meg az ügyfelet. A jelenléti íveket rögzíteni kell az IR-ben. A keresetpótló juttatás napi összegben van megállapítva, de nem haladhatja meg a minimálbér összegét. A 31 napos hónapok esetében, ha a képzés tört hónapban kezdődik, akkor 1 nappal többet számol a program.

## **2.2.2 Közhasznú foglalkoztatás támogatása**

A közhasznú foglalkoztatás célja az átmeneti vagy tartós elhelyezkedési gondokkal küzdő álláskeresők munkába helyezésének elősegítése a foglalkoztatásukhoz – határozott időre szólóan – nyújtott támogatással. A támogatás alanyai lehetnek azon települési önkormányzatok, közfeladatot ellátó intézmények, illetve közhasznú társaságok, akik regisztrált álláskeresőket közfeladatok ellátása céljából foglalkoztatnak.

### **A közhasznú foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek között elszámolhatók:**

- A támogatott munkabér
- A munkabért terhelő járulékok:
- A munkaruha és egyéni védőeszköz költségei
- A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló jogszabály szerint a munkaadót terhelő utazási költségek.

- A munkásszállítás költségei
- A kirendeltséggel történő előzetes egyeztetés alapján a munkavégzéshez nélkülözhetetlen munkaeszközök költsége
- A munkaalkalmassági vizsgálat költsége
- A közhasznú munka megszervezésével kapcsolatos költségek
- A többletlétszám foglalkoztatásából eredően az irányításban felmerült költségek

A legtöbb kirendeltségen a támogatott költségek csak a munkabérre és járulékaire terjednek ki.

Az eszköz jelentősége az „Út a munkába” program meghirdetésével jelentős mértékben csökkent. A közcélú foglalkoztatás, illetve a közmunkaprogramok lényegesen jobb feltételeket biztosítanak mint a foglalkoztatási törvény adta lehetőségek.

### **2.2.3 A munkahelymegőrzés támogatása**

Munkahelymegőrző támogatás nyújtható a meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakítás elősegítéséhez, valamint a munkaerő szakmastruktúrájának korszerűsítéséhez fűződő foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében

Munkahelymegőrzés támogatása annak az Mt. 73. §-ában meghatározott munkaadónak nyújtható, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással (a továbbiakban: felmondás) kívánja megszüntetni.

A támogatás – mint vissza nem térítendő támogatás – a munkavállaló munkabérének és az azt terhelő járulékoknak a részbeni megtérítését szolgálja.

#### **A támogatás annak a munkaadónak állapítható meg, aki**

- 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
- 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 kérelem benyújtásának időpontjában telephelyén meglévő átlagos

statisztikai létszámát nem csökkenti, munkaviszony megszüntetésére a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetőleg felmentéssel nem kerül sor.

**Nem nyújtható támogatása** a lejárt esedékességű, meg nem fizetett köztartozással rendelkezőknek - a köztartozás megfizetéséig.

Ez a kitétel jelenti a legnagyobb problémát a kérelmezők számára, hiszen a foglalkoztatottak elbocsátásának szükségessége általában már akkor merül föl, amikor már van lejárt esedékességű, meg nem fizetett köztartozás.

A tevékenységgel kapcsolatos teendők zöme a kirendeltségen zajlik. Tájékoztatják az ügyfeleket, fogadják a kérelmeket, a szükséges adategyeztetéseket követően elbírálják, és megkötik a kapcsolódó hatósági szerződéseket, a támogatás folyósításával kapcsolatosan elvégzik a juttatások feladását. Kirendeltségi feladat a megszüntető, visszakövetelő határozatok meghozatala, a méltányossági kérelmek elbírálása is. Az utalványozás, és az utalás a régiós központi szervezeti egység feladatát képezi. Hasonlóan más aktív eszközökhöz itt is megjelennek keretgazdálkodási, nyilvántartási, és ellenőrzési feladatok – részint kirendeltségi, részint központi feladatkörben.

A támogatás forrása a Munkaerő-piaci Alap decentralizált Foglalkoztatási Alaprésze.

2009. évben a gazdasági válság „eredményeként” a munkahelymegőrzés lett az egyik legfontosabb, s ennek következtében a legbonyolultabb eszköz.

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium kezdeményezésére az OFA az átmeneti gazdasági visszaesés foglalkoztatási hatásainak mérséklése, az érintett munkavállalók munkahelyének, megőrzése, illetve foglalkoztathatóságuk fejlesztése, valamint a gazdasági visszaesésből fakadóan átmenetileg megszűnő álláshelyek számának a minimalizálása érdekében négy támogatási programot indított:

1. A foglalkoztatottság megőrzésének támogatására a gazdasági visszaesés következtében átmenetileg nehéz helyzetbe jutott munkáltatóknál (továbbiakban: MEGŐRZÉS-9122/2009)
2. A gazdasági visszaesés következtében állásukat veszítők újra elhelyezkedésének támogatása más munkáltatónál (továbbiakban: MUNKÁBA-9124/2009)
3. A gazdasági visszaesés következtében elbocsátással fenyegetett munkavállalók munkába helyezését közvetlenül elősegítő munkaerőpiaci-szolgáltatások támogatása (továbbiakban: ÚJ KILÁTÁSOK-9111/2009).
4. A foglalkoztatottság megőrzésének támogatása a gazdasági visszaesés következtében átmenetileg nehéz helyzetbe jutott, költségkompenzációs támogatást igénybe vevő munkáltatóknál (továbbiakban: MEGŐRZÉS 2.-9123/2009)

A pályázat egy másolati példányát véleményezésre a program megvalósítása szerint illetékes regionális munkaügyi központnak is be kellett nyújtani. A munkaügyi központ által kiadott, a pályázat átvételéről szóló igazolását az OFA-hoz benyújtott pályázathoz mellékelnie kellett a

pályázónak. Több munkáltató a kirendeltségeken adta le a pályázatot. Az egyes régiók eltérő módszereket alkalmaztak a pályázatok véleményezésénél, volt ahol csak a régióközpont szakmai osztálya, volt ahol a kirendeltség is véleményt mondott a pályázatról.

Mivel a rendelkezésre álló forrás hamar kimerült, ezért a Szociális és Munkaügyi Minisztérium meghirdette az „Átmenetileg nehéz helyzetbe jutott munkaadók támogatására irányuló központi munkaerő-piaci program”-ot a regionális munkaügyi központok számára.

A program célja, hogy elsősorban a munkahelyek megőrzésével, az ezzel összefüggő munkaszervezési intézkedésekhez kapcsolódó támogatások biztosításával, a létszámleépítésben érintett munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének javításával, új munkahelyen történő ismételt munkába helyezésével, az ezzel kapcsolatos munkaerő-piaci képzés támogatásával, a munkába helyezést közvetlenül elősegítő szolgáltatások biztosításával és a munkaerő mobilitásának növelésével járuljon hozzá az érintett munkáltatók foglalkoztatásának megtartásához.

A program a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, a regionális munkaügyi központok és az érintett munkáltatók együttműködése keretében valósult meg.

A programmal kapcsolatos feladatok:

- A regionális munkaügyi központ az átmeneti gazdasági visszaesés következtében támogatási igényét bejelentő munkaadóval felveszi a kapcsolatot és tájékoztatást nyújt a programba kerülés lehetőségéről.
- Együttműködési szándék – azaz a munkáltató munkahely megtartási hajlandósága – esetén a munkaügyi központ az igények és a lehetőségek figyelembe vételével a munkaadóval közösen munkaerő-piaci programot dolgoz ki, amelyet véleményezésre és továbbítás céljából a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalhoz 2 példányban nyújt be.
- A kettőnél több régióban levő telephely tekintetében támogatást igénylő munkáltató támogatásra vonatkozó igényét közvetlenül a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalhoz nyújtja be. A Hivatal a támogatási igény alapján – az érintett régiókkal egyeztetve – munkaerő-piaci programot dolgoz ki, és haladéktalanul továbbítja a Szociális és Munkaügyi Minisztérium részére.
- Az FSZH a munkaügyi központoktól hiánytalanul beérkezett dokumentumokat 3 munkanap alatt véleményezi és támogatásra javasolt programterveket a Szociális és Munkaügyi Minisztérium részére továbbítja.
- A benyújtott munkaerő-piaci programokat szakértői csoport véleményezi. A szakértői csoport a MAT oldalai, az SZMM, az FSZH és az OFA képviselőiből áll. A minisztériumhoz minden hónap 5-éig beérkezett programokról 15 napon belül javaslatot készít.
- A szociális és munkaügyi miniszter – a szakértői csoport véleményének figyelembevételével – a benyújtott programokról a tárgyhót követő hónap 5-ig döntés hoz.

- A miniszteri döntésről az SZMM Foglalkoztatási Főosztálya tájékoztatja az Alapkezelési Főosztályt, a regionális munkaügyi központot, és az FSZH-t.
- A miniszteri döntés alapján az SZMM – a munkaügyi központok pénzigénylése keretében – gondoskodik az MPA 2009. évi foglalkoztatási alaprész központi keretéből, majd 2010. évben a 2010. évi foglalkoztatási alaprész központi keretéből történő szükséges pénzeszköz biztosításáról.
- A fentiekben biztosított forrás terhére a regionális munkaügyi központok pénzügyi kötelezettséget vállalnak, azaz a miniszteri döntéssel támogatásban részesült munkaadóval az Ftt, Ket. és érvényben lévő eljárásrend szerint hatósági szerződést kötnek.
- A miniszteri döntéssel biztosított forrás felhasználásáról, a munkaügyi központok az érvényben lévő szabályozási rendszer szerint havi kötelezettségvállalási, és pénzforgalmi adatszolgáltatást teljesítenek az Alapkezelési Főosztály részére.

A gyakorlati megvalósítás „érdekessége, hogy a miniszteri döntés nem a regionális, vagy kistérségi program elfogadásáról szólt, hanem a program keretében felterjesztett egyes munkaadók támogatására vonatkozott. Az elutasításról szóló értesítést a regionális munkaügyi központoknak, kirendeltségeknek kellett közölni a munkáltatóval, egy kódtáblázat segítségével. A döntési mechanizmus nagyon elhúzódott, volt olyan munkáltató, amelyik több mint 3 hónapos „várakozás” után kapott egy igen szűkszavú elutasítást.

A TÁMOP 2.3.3. intézkedés keretében megjelent a „Munkahelymegőrző támogatás munkaidő-csökkentéssel és képzéssel kombinálva” című pályázat. A pályázatok elbírálása kétkörös rendszerben valósult meg.

A konstrukció keretében azoknak a munkáltatóknak nyújtható támogatás, akik az átmeneti gazdasági visszaesésből adódó foglalkoztatási nehézségeik kezelése és a munkaviszony megszüntetésének megelőzése érdekében munkaszervezési intézkedések bevezetésével az általuk meghatározott munkavállalóiknak - a munkavégzés alóli részleges felmentése révén - képzést biztosítanak.

A pályázat benyújtását megelőzően a pályázónak a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapjáról elérhető kitöltő program segítségével egy adatlapot kellett kitöltenie. A program a pályázó számára regisztrációs számot generált. A regionális munkaügyi központnak figyelnie kellett, hogy az illetékességi területéhez tartozó pályázók regisztráltak-e a honlapon. A beérkezett adatlapot az RMK kiértékelte és nyilatkozatát 10 napon – de legalább 8 munkanapon – belül szkennelve csatolta a pályázó adatlapjához.

Az RMK támogató nyilatkozata elektronikus formában is megjelent a kitöltőn is. Ha a pályázó minden adatot helyesen adott meg és az RMK válasza pozitív volt, a pályázati adatlap kinyomtathatóvá vált az RMK támogató nyilatkozatával együtt, azaz a pályázatot be lehetett nyújtani. Az előzetes kiértékelésben a kirendeltségek is részt vettek.

## 2.3 Munkaerőpiaci programok

A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek reintegrációja a foglalkoztatáspolitikai „hagyományos eszközrendszerével” eredményesen nem minden esetben valósítható meg. Mivel az egyes támogatások a foglalkoztatási törvényben taxatív módon kerültek megállapításra, a munkaügyi központok számára sokáig nem volt meg a lehetőség – csak kísérleti programokon keresztül – arra, hogy a problémát komplex módon kezeljék. Kezdetben a különböző „aktív eszközök” egymást követő megítélése adott nagyobb lehetőséget az egyén elsődleges munkaerőpiacra való elhelyezkedéséhez. Miután az igények kikényszerítették, jogszabályban is rögzítésre került annak a lehetősége, hogy munkaügyi központok önállóan munkaerőpiaci programokat indítsanak.

#### A tevékenység ellátásának főbb jogszabályi alapjai:

Munkaerőpiaci programok indítására 2000. február 1-jétől van lehetősége a munkaügyi szervezetnek.

A tevékenység végzésének jogszabályi alapját mindenképp az Ft. 14.–22. § rendelkezései jelentik. Az alkalmazás konkrét feltételeire, megoldási módjaira nézve a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996 (VII. 16.) MüM rendelet; a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15) GM rendelet tartalmaz előírásokat. A szabályozás az elmúlt 3 év során gyakorlatilag nem változott.

A program indítás feltételeit igen szigorúan szabályozza a 6/1996 (VII.16.) MüM rendelet. Az egyik legnagyobb előnye a programoknak, hogy a célcsoport támogatása során el lehet térni az Ft. és a végrehajtására kiadott rendeletek által meghatározott belépési feltételektől, azonban nem engedi, hogy a meglévő eszközkészleten (bértámogatás, útköltség-térítés, munkaerő-piaci képzés, szolgáltatások, közhasznú foglalkoztatás stb.) fölül, az adott munkaerő-piaci helyzetnek, az adott célcsoportnak megfelelő támogatás kerüljön kialakításra.

A tevékenység végzéséhez szükséges meg az Áht. és végrehajtási rendeleteinek ismerete, valamint a pénzügyi jogszabályok alapos ismerete is.

#### **A munkaerő-piaci programoknak több változata van:**

- Megyei munkaerő-piaci programok 2007.01.01-ig
  - Kidolgozója a munkaügyi központ
  - Pályázat alapján kidolgozza és megvalósítja valamely szervezet
- Regionális/kistérségi munkaerő-piaci programok 2007.01.01-től (kidolgozója a regionális munkaügyi központ, végrehajtói a kirendeltségek.
- Központi munkaerő-piaci programok (kidolgozója az SZMM, végrehajtják a munkaügyi központok)

A munkaerő-piaci programok indítása, kidolgozása újfajta szemléletmódot is igényelt a munkatársaktól. Programozásban jártas szakemberek foglalkoztatására merült föl igény. Belső képzés keretében alkalma volt megyénként 2–3 főnek elsajátítani a programozási ismereteket.

A programok sajátossága, hogy az egyes programelemek megtartják az önállóan működtetett eszközökhöz kapcsolódó szabályokat, tehát amely elemnél a döntés



kirendeltségi hatáskör az önálló eszközműködtetés során, a döntés joga a kirendeltségé a program működtetése során is. Ez gyakran okoz kettős „megállapodás kötést”, hiszen magáról a programról a munkaügyi központ, vagy a miniszter dönt.

Az Integrált rendszer bevezetéséig önálló informatikai támogatottsága nem volt. Az IR-ben valamilyen szintű informatikai támogatottságot kapott, azonban meglehetősen bonyolult, a visszairások az ügyfél anyagba nem teljeskörűen megoldottak.

Nem elegendő az egyes programokat nyilvántartani, azokon belül az egyes programelemeket külön is analitikus nyilvántartással kell alátámasztani. Az érintett létszám statisztikai számbavétele is felvet némi hiányosságot. Keveredik a jogszabályok által, az uniós normáknak megfelelő monitoring, illetve az aktív eszközök vonatkozásában elvégzendő monitoring fogalma, folyamata.

Az első programok 1999. végén kerültek kidolgozásra. Az azóta eltelt időszak alatt sem tisztázódott pl. az, hogy mit is kell monitoring alatt érteni, hogyan kell monitorozni az egyes programokat.

### **2.3.1. Dec. FA-ból finanszírozott megyei/regionális programok**

A feladat ellátását a megyei programok vonatkozásában nem segítette egységes központi eljárási rend. A program indításáról és feltételeiről a munkaügyi központ központi szervezeti egysége döntött. A program megvalósítóival a központi szervezeti egység kötött keret-megállapodást. Az adott célcsoporthoz tartozó személy bevonásáról a kirendeltség döntött, az egyes programelemek megítélését is a kirendeltség végezte. Ez korlátozott döntési jogkört eredményezett, hiszen ha a programot meg akarta valósítani, akkor csak részben tudta gyakorolni saját mérlegelési szempontjait.

Az utolsó megyei programok 2006. évben indulhattak. A regionális átszervezés után az egyes régiókban eltérően került szabályozásra a futó programokkal kapcsolatos ügyintézés. Volt, ahol a régió központ átvette a megyei központi szervezeti egység feladatait, volt ahol a Kirendeltség és Szolgáltató Központ feladata maradt a futó program koordinálása. Mivel a programok 3 éves időtartamban működtethetők, a 2006-ban indított programok 2009. évben befejeződnek.

#### Megyei/Regionális munkaerőpiaci programok

2006.05.01	Esélyt a non-profit szervezeteknek munkaerő-piaci program
2006.07.01	Pályakezdők a közoktatásban
2006.08.01	Esélyteremtés hátrányos helyzetűeknek a megye 4 térségében
2006.09.01	Diplomás pályakezdő fiatalok foglalkoztatásának elősegítése 2006. évi munkaerő-piaci program
2006.09.01	Roma közösségfejlesztő asszisztens III. munkaerő-piaci program
2006.10.15	Graffity
2007.04.01	Zalai falvakért Egyesület FIP hálózat Zala megyében

2007.06.01	Szécsényi "Gyerekesély" kísérleti modell
2007.06.11	Roma Térségi Foglalkoztatási Asszisztens Hálózat (ROTFA II.)
2007.09.01	Diplomás fiatalok a régió fejlődéséért
2007.10.01	Patrónus program
2007.11.01	Munkát mielőbb! (2007-2009)
2008.02.01	"HORIZONT Program" Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás
2008.04.02	Munkaerő-piaci menedzser munkaerő-piaci program
2008.06.02	Térségfejlesztés munkaerő-piaci program
2008.06.02	Tanulási-, munkakultúra és életpálya-építés alakítása hátrányos helyzetű, különösen roma tanulók körében tanoda működtetésével
2008.09.01	Segítő pedagógus munkaerő-piaci program
2008.10.01	Egyedül nem megy munkaerőpiaci program
2008.12.01	Foglalkoztatási Információs pontok Hálózata Zala megyében
2009.03.01	Sorsfordító-sorsformáló munkaerő-piaci program
2009.03.01	"Új munkahelyek a sikerért" Pécs 2010 Európa Kulturális Fővárosa
2009.09.01	Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Garabonci Roma Kőműves Program „GAROK” elnevezésű munkaerőpiaci programja

### 2.3.2. Központi programok

A központi programok egységes lebonyolítása érdekében a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a programdokumentáció alapján központi eljárási rendet készít. Számtalan központi program fut, ám ezek nem minden régiót, nem minden kistérséget érintenek. Minden program egyedi eljárás alapján működik, egyesekre részletesebb, másokra kevésbé részletes eljárási rend, programterv került kidolgozásra.

#### Központi munkaerő-piaci programok

Válságkezelő munkaerő-piaci program  
"Táv munka alkalmazása" (SZMM-TP) program  
25 év alatti szakképz.-el rend, rszs-es reg. ák. mta. elős  
Közfoglalkoztatás-szervezők foglalkoztatásának támogatása  
"Munkahelyek megőrzéséért" nevű program  
Táv munka alkalm. támogatása (SZMM-TP-2009)  
Postapartner program

#### - Postapartner program

A Postapartner program célja, hogy az álláskeresővé vált, illetve jelenleg is munkaviszonyban álló személyek, akiknek utolsó munkáltatója a Magyar Posta Zrt., tartós álláskeresővé válásának megelőzése, a minél rövidebb időn belüli munkába állás

elősegítésével, illetve munkaerő-piaci helyzetének javítása foglalkoztatási, képzések támogatásával.

A program célcsoportja a Magyar Posta Zrt. által foglalkoztatott, álláskeresővé vált, illetve jelenleg is munkaviszonyban álló személyek, akiknek utolsó munkáltatója a Magyar Posta Zrt. és munkaviszonyuk a „Postapartner” program kapcsán szűnt (szűnik) meg. A programba vonás, valamint a támogatások megállapítása már a felmondási időben megtörténhet.

A célcsoport tagjává válás feltétele, hogy a személy a „Postapartner” program következményeként munkaviszonyát veszett postai alkalmazott legyen és nyilatkozzon a programban való részvételi szándékáról. A program célcsoportjába tartozónak kell tekinteni azokat a posta állományából elbocsátott munkavállalókat is, akik az átszervezés idején felmondási tilalom alatt álltak (tartós betegállományban, vagy gyermek gondozása miatt /GYET, GYED, GYES/ fizetés nélküli szabadságon voltak) és emiatt munkaviszonyuk csak később szűnt meg.

A program elemei:

- munkaerő-piaci szolgáltatás,
- munkaerőpiaci képzés,
- bérkölség támogatás,
- munkába járással összefüggő költségek támogatása,
- vállalkozóvá válást elősegítő támogatások.

### **2.3.3. TÁMOP ból finanszírozott régiós programok**

A TÁMOP 1.1.2. program keretében a 2007-2013-as időszakra vonatkozó program kidolgozása még megyei keretek között kezdődött meg. A megyei tervek elkészülte után megkezdődött a regionális átszervezés. A három megyei programot egy régióssá kellett átdolgozni. Ez jelentős többletfeladatot jelentett minden régiónak, hiszen nem lehetett „egyszerűen” egymás mellé rakni a programokat. A megyék eltérő sajátosságainak figyelembevétele nem mindig volt zökkenőmentes. A végrehajtás során az eltérő gyakorlatokat kellett régiósítani, amely okozott bizonyos súrlódásokat. A TÁMOP 1.1.2. program megvalósítása során „elvesztek” a HEFOP 1.1.1. program megvalósítása során szerzett tapasztalatok. Nem történt meg a program lezárása, a jó gyakorlatok áttekintése. Úgy tűnt, hogy a 0-ról indul a TÁMOP megvalósítása.

Míg az ESZA program lebonyolítását központi eljárási rend segítette, addig a TÁMOP 1.1.2. program I. ütemének indulásakor nem állt rendelkezésre egységes eljárási rend. Az első kiadott eljárási rend 2009. július 1-én került kiadásra, a II. ütem indítására. Ekkor született meg a jogi szabályozás is, amely definiálja a különböző célcsoportokat, program elemeket.

A megvalósítást nagymértékben megnehezíti, hogy a már kész programokat, program elemeket kell a sokkal később megjelent eljárási rend, illetve Kormány rendelet szabályainak megfeleltetni.

Az új ún. 6-os célcsoport definiálása nem a legjobban sikerült. A TÁMOP 1.1.2. program II. ütemének hangsúlya a munkahelyüket a válság miatt elvesztők csoportjára került. Az igazi segítséget az jelenthette volna ennek a célcsoportnak, ha már a felmondási idő alatt bekapcsolódhattak volna a programba, azonban a hatályos jogi szabályozás szerint a TÁMOP-ba csak álláskeresők vonhatók be.

A jogi szabályozás tehát elvette a lehetőségét annak, hogy a csoportos létszámleépítéssel érintett munkavállalók homogén csoportjainak a TÁMOP program keretében egy olyan képzéssel és munkagyakorlatszerzés támogatásával segítsen a munkaügyi szervezet, amely az összeszokott csoportot együttesen tudja egy új munkáltatónál elhelyezni, jelentősen csökkentve ezáltal a válság miatti álláskeresővé válás okozta pszichés problémákat.

Továbbra is problémás, hogy a programot működtető munkatársak olyan határozott idejű szerződéssel kerülnek felvételre, mely szerződés rövidebb idejű, mint maga a program, ezért nincs meg a munkatársak biztonságérzete. A tényleges feladatellátáshoz nincs meg a szükséges létszám, a kisebb kirendeltségeken általában 1 fő koordinátor kerül foglalkoztatásra, ezért helyettesítését az egyéb feladatok rovására lehet csak megoldani. Egyoldalú ez a felállás, hiszen a koordinátor uniós forrásból finanszírozott, így a kirendeltség TÁMOP programon kívüli tevékenységébe nem vonható be.

A 7 régióban 7 féle megoldása van a TÁMOP feladatokkal foglalkozók szervezetbe való beillesztésére, nincs egységes struktúra, szabályozás, módszertan, munkaköri leírás.

A programban működtetett program elemek megtartották az egyes támogatási formák sajátosságait. Gyakorlatilag itt sem alakult ki a programszerű működés, szolgáltatások és támogatások egymás utáni finanszírozásáról van szó. Nincs megoldva a program résztvevőinek motiválása, szankcionálása. Nincs kellő idő arra, hogy komoly előszűrés után az igazán rászorultak, elhelyezkedésre motiváltak kerüljenek támogatásra.

Az Integrált Rendszer bevezetés informatikai támogatottságot biztosít a programnak, azonban itt is végig kísérhető az egyes elemek szétválasztása. Külön felületen kell a programba vonást, a képzést, a bérköltség támogatást működtetni.

## **2.4 Dec. RA-ból finanszírozott, a megváltozott munkaképességűek részére munkahelyteremtést-, megtartást szolgáló pályáztatással kapcsolatos feladatok**

Az MPA rehabilitációs alaprészből nyújtott munkahelyteremtő támogatások célja új rehabilitációs foglalkoztatásra alkalmas munkahelyek létrehozása, illetőleg már meglévő

munkahelyek korszerűsítése, bővítése. A tevékenység céljának megfelelően alapvetően **támogatási jellegű**, de egyes kapcsolódó résztevékenységek tartalmaznak hatósági jellegű elemeket is.

A támogatás jogi alapját az Ft. 19. §-a teremti meg. A részletes szabályozás a 6/1996-os MÜM rendelet 19. §-ban található. A támogatás csak pályázati eljárás alapján nyújtható. A jogszabály meghatározza a támogatható tevékenységeket is. A munkaügyi tanács véleményének kikérése mellett az egyes régiók önállóan határozzák meg, hogy a jogszabály kínálta összes tevékenységre, vagy csak egyes témakörökben írnak ki pályázati lehetőséget.

Az egyes régiók a jogszabály biztosította kereteken belül a régió sajátosságainak legjobban megfelelő prioritások szerint készítik el pályázati kiírásukat.

A támogatás lebonyolításával kapcsolatos teendők a régióközpontokban jelennek meg. Ennek első eleme a pályázatok kiírása, és az ügyfelek tájékoztatása. Ezt követi a beadott pályázatok befogadása, előzsűrizése, döntésre való előkészítése. A tájékoztatásban és az előzsűrizésben az egyes régiókban eltérő mélységben és módon részt vesznek a KSZK-k és kirendeltségek.

A döntést követően kerül sor a hatósági szerződések megkötésére (benne az előírt garanciális elemek érvényesítésével). A támogatás folyósításával kapcsolatosan elvégzik a benyújtott számlák, elszámolások ellenőrzését, kiállítják a teljesítésigazolásokat, érvényesítést.

Esetenként jelentkező feladat az ezzel kapcsolatos igazolások kiadása, a megszüntető, visszakövetelő határozatok meghozatala, a méltányossági kérelmek elbírálása, és a szerződés módosítások megszövegezése is. Az utalványozás, és az utalás a régióközpont illetékes osztályának a feladatát képezi. Hasonlóan más aktív eszközökhöz itt is megjelennek keretgazdálkodási, nyilvántartási, és ellenőrzési feladatok.

Az elmúlt 3 évben a szabályozás és a működtetés számottevően nem változott. A korábban megyei központi feladatok teljes egészében átkerültek a regionális munkaügyi központok központi szervezeti egységeinek hatáskörébe.

#### A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók

- Iktatott ügyiratok
- Benyújtott pályázatok száma
- Hiánypótlási felhívások száma (amennyiben a pályázati felhívás erre lehetőséget ad)
- Elutasító határozatok száma
- Eljárást megszüntető végzések száma
- Hatósági szerződések száma
- Rendelkezésre álló dec. RA keret nagysága
- Támogatással érintett létszám
- Támogatásba ténylegesen belépők száma
- Támogatással ténylegesen érintettek száma
- Bejelentett álláshelyek száma
- Közvetítések száma
- Sikeres közvetítések száma

- Egy főre jutó támogatás összege
- Támogatással érintettek regisztrált álláskeresőkhöz viszonyított aránya
- Ellenőrzési jegyzőkönyvek száma
- Visszakövetelő határozatok száma
- Végrehajtásban kiadott ügyiratok száma

## **2.5 Központi munkahelyteremtő beruházások támogatása (központi pályáztatás és döntés, helyi végrehajtás mellett)**

Az MPA központi alaprészből nyújtott munkahelyteremtő támogatások célja a társadalmi, gazdasági, infrastrukturális, és foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetű térségekben megvalósítandó beruházások támogatása, a minél több új munkahely kialakítása

A tevékenység jogi alapját az Ft. 18. §-a teremti meg, mindössze egy mondat. A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról szóló 6/1996 (VII.16.) MüM rendelet 18.§-a tartalmazza a támogathatóság feltételrendszerét, meghatározza a pályázati kiírás tartalmát, illetve a munkaügyi központok feladatkörét: a pályázatot a tervezett beruházás helye szerint illetékes munkaügyi központhoz kell benyújtani.

A pályázati kiírást a minisztérium készíti el, a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egységei részt vesznek a tájékoztatásban, befogadják a pályázatokat, részt vesznek a pályázati anyagok véleményezésében. Régióként eltérően a tájékoztatásban és a véleményezésben szerepet kapnak a KSZK-k és a kirendeltségek is.

A miniszter döntését követően a hatósági szerződések megkötését, a számlák befogadását, ellenőrzését, a szakmai teljesítésigazolást, érvényesítést a támogatási összegek kiutalását a RMK. Központi szervezeti egységei végzik. Az utalványozás, és az utalás a régióközpont illetékes osztályának a feladatát képezi. Hasonlóan más aktív eszközökhöz itt is megjelennek keretgazdálkodási, nyilvántartási feladatok.

Szintén a munkaügyi központok feladata a munkaerőpiaci ellenőrzés, a hatósági szerződések módosítása, a jelzálogszerződések megkötése, a lejárt támogatások vonatkozásában a jelzálogjog, a bankgarancia, egyéb biztosítékok feloldása. Amennyiben szerződészegés következik be, a munkaügyi központ gondoskodik a támogatás visszaköveteléséről, a visszakövetelt összeg végrehajtásáról.

A beruházás megvalósulását követően, amennyiben az új munkahelyeket, vagy azok egy részét álláskeresőkkel kívánja betölteni a munkaadó, úgy a területileg illetékes kirendeltség a hozzá benyújtott munkaerőigény alapján kiközvetíti a megfelelő munkaerőt.

Az elmúlt 3 évben a szabályozás és a működtetés számottevően nem változott. A korábban megyei központi feladatok teljes egészében átkerültek a regionális munkaügyi központok központi szervezeti egységeinek hatáskörébe.

### A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók

- Iktatott ügyiratok

- Benyújtott pályázatok száma
- Hiánypótlási felhívások száma (amennyiben a pályázati felhívás erre lehetőséget ad)
- Szerződések száma
- Támogatással érintett létszám
- Támogatásba ténylegesen belépők száma
- Támogatással ténylegesen érintettek száma
- Bejelentett álláshelyek száma
- Közvetítések száma
- Sikeres közvetítések száma
- Egy főre jutó támogatás összege
- Támogatással érintettek regisztrált álláskeresőkhöz viszonyított aránya
- Ellenőrzési jegyzőkönyvek száma
- Visszakövetelő határozatok száma
- Végrehajtásban kiadott ügyiratok száma

## **2.6 Aktív eszközök hatékonyságának (utánkövetés) monitoring vizsgálata**

A feladat célja az, hogy a legnagyobb létszámot érintő aktív eszközös támogatásban részesülők körében időről időre kimutassuk, és elemezzük a résztvevők összetételét, a támogatásra fordított Foglalkoztatási Alaprész fajlagos nagyságát, és (az elhelyezkedés, illetve továbbfoglalkoztatás alakulásán keresztül) annak hasznosulását, eredményességét. A vizsgálat során kapott eredmények az aktív eszközök tervezéséhez kerülnek visszacsatolásra.

A tevékenység végzését külön jogszabály nem írja elő. Monitoring–vizsgálatok végzése a 90-es évek elejétől szerepel a munkaügyi szervezet tevékenységi körében. A feladat ellátása az FSZH által kiadott, országosan egységes eljárás rend alapján történik, azonos időpontban, azonos kérdőívek segítségével.

A monitoring rendszer fejlesztésére az Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációja programban az „Aktív eszközök és munkaerőpiaci programok monitoring rendszerének továbbfejlesztése, bevezetése és működtetése” projekt keretében került sor.

A vizsgálat kapcsán alapvetően kétféle, statisztikai – adatgyűjtési, és elemzési jellegű feladatok jelentkeznek. Az adatgyűjtés során egyrészt leválogatásra kerülnek a vizsgálatba vont személyeknek az adott aktív eszköz–részvétellel kapcsolatos adatai, másrészt egy postai úton lebonyolított kérdőíves felmérés keretében információkat gyűjtünk arról, hogy az illető személynek az akció befejeződését követő három hónap elteltével sikerült-e elhelyezkednie, illetve támogatott foglalkoztatását követően munkáltatójánál maradnia, vállalkozását folytatnia. A projekt nagy hangsúlyt helyezett arra, hogy a postai megkeresések száma csökkenjen.

## **2.7 A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatások (2006.01.01–től)**

A támogatás célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése, képzettségüknek és egészségi állapotuknak megfelelő munkavégzés feltételeinek biztosítása, a nyílt munkaerőpiacra való visszavezetésük érdekében adaptációs készségük fejlesztése, valamint az állapotukból adódó foglalkoztatási hátrányok kiegyenlítése.

A támogatás legfontosabb feltételeit a 177/2005 (IX. 2.) Kormányrendelet határozza meg. Amennyiben a munkáltató és a támogatással foglalkoztatni kívánt munkavállaló megfelel a jogszabályi feltételeknek, az 177/2005 (IX. 2.) Kormányrendelet szerinti bértámogatásokat meg kell ítélni. A támogatás megítélésénél mérlegelési szempontokat nem lehet alkalmazni!

A támogatás nem minősül egyedi döntés alapján nyújtott támogatásnak, mivel a támogatás nyújtásának minden feltételét meghatározza a jogszabály és a támogatási döntés meghozatalánál a döntéshozónak nincs mérlegelési jogköre.

Fentiek alapján a közpénzekből nyújtott támogatások átláthatóságáról szóló 2007. évi CLXXXI. törvény (Knyt.), valamint a végrehajtásáról rendelkező 67/2008. (III. 29.) Kormányrendelet hatálya nem terjed ki e támogatási formára.

A támogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás helye szerint illetékes kirendeltségen kell benyújtani.

A támogatási feltételek meglétének vizsgálatakor az aktív eszközöknél felsorolt tevékenységeken túl a kirendeltség ügyintézőjének meg kell győződnie a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal honlapján keresztül arról is, hogy a kérelmező munkáltató az adott telephelyre – ahol a foglalkoztatást megvalósítja, tervezi – rendelkezik-e érvényes akkreditációval.

A bértámogatás igénylésekor vizsgálni kell továbbá, hogy a munkáltató a rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségét teljesíti-e. Támogatás csak az előírt foglalkoztatási kötelezettségen felüli létszám alkalmazásához nyújtható.

A támogatás mértékének meghatározása igen nagy figyelmet igényel. Eltérő a mérték a különböző egészségkárosodás, fogyatékoság esetén, ezen felül, korlátozza a megítélhető támogatás nagyságát a KSH által közzétett nemzetgazdasági éves bruttó átlagkereset 1/12 részének adata, valamint a munkakör szakképzettségi igénye is. Ezek a korlátok a számfejtést is megnehezítik. Törthónap, vagy betegség miatti távollét esetében az ügyintéző gyakorlatilag bérszámfejtést végez.

A jogszabály szerint a támogatás legfeljebb 36 hónapra állapítható meg, azonban a pénzügyi szabályzatokat figyelembe véve a támogatást csak 12 hónapra állapítjuk meg és a feltételek fennállása esetén hosszabbítgatjuk.

## **2.8 Álláskeresők nyilvántartásba vétele**



A nyilvántartásba vétel az alapja annak, hogy az ÁFSZ ügyfelei igénybe tudják venni szolgáltatásainkat, jogosultak legyenek az ellátásokra, támogatásokra. A tevékenység jellegét tekintve egyértelműen hatósági.

#### A tevékenység ellátásának főbb jogszabályi alapjai:

A munkaügyi központok az álláskeresőként való nyilvántartásba vételről, a nyilvántartásból való törlésről, valamint az álláskeresői megállapodásról szóló 18/2005. (X. 18.) FMM rendelet, valamint az Flt. 54. § és 58. § (5) d) és k) pontja alapján hatósági nyilvántartást vezetnek.

A nyilvántartásba vételi eljárásra és az álláskereső támogatásának megítélésére központi eljárási rend készült, melyet informatikai program támogat.

#### A feladat célja, tevékenységrendszere

A nyilvántartásba vétel célja, hogy a munkaügyi központok szolgáltatásait, továbbá az álláskeresői támogatásokat csak azok az ügyfelek vehessék igénybe, akik önmaguk is aktívan keresnek állást.

Az eljárás több szakaszból áll.

- A munkaügyi központnál első alkalommal megjelenő személy a közvetítő ügyintézőhöz kerül. Miután szóban tisztázzák, hogy az ügyfél milyen céllal kereste fel a kirendeltséget az Integrált Rendszer segítségével az ügyintéző rögzíti a jogszabályban meghatározott személyes adatokat (név, lakcím), illetve azokat az információkat, amelyek az ügyfél munkaerőpiaci státusának megváltoztatásához, az ellátás, a támogatás megítéléséhez szükségesek (iskolai végzettség, korábbi munkaviszonyok, elhelyezkedést akadályozó tényezők, a keresett álláshellyel kapcsolatos információk stb.).
- Tájékoztatja az ügyfelet az álláskeresőként való nyilvántartásba vétellel kapcsolatos jogairól, kötelezettségeiről.
- A tájékoztatást és az adatok rögzítését követően kinyomtatja a kérelmet, amelyen az ügyfél nyilatkozik többek között arról is, hogy a kirendeltséggel elhelyezkedésének elősegítése érdekében álláskeresői megállapodást köt.
- Az ügyintéző rögzíti az álláskeresői megállapodás megkötéséhez szükséges további adatokat, a jelentkezés gyakoriságát, az önálló álláskeresői módszerét, gyakoriságát, a szolgáltatásokban való részvételt, a megfelelő álláshely/képzési ajánlat elfogadásának kötelezettségét, az útiköltségtérítés módját.
- Az álláskeresői megállapodás kinyomtatásra és aláírásra kerül 2 példányban.
- A nyilvántartásba vételről a kirendeltség saját nevében határozattal dönt.
- Az álláskeresői megállapodás teljesítését az ügyintéző és az álláskereső rendszeresen értékeli.

- Amennyiben a megállapodásban foglaltakat az álláskereső saját hibájából nem teljesíti, továbbá az együttműködési kötelezettségnek nem tesz eleget a nyilvántartásból töröljük.
- A nyilvántartásból való törlés határozattal történik, amely ellen fellebbezési lehetőséget kell biztosítani.
- Másodfokon a munkaügyi központ főigazgatója jár el ezekben az esetekben. Méltányosság gyakorlására a jogszabály nem ad lehetőséget.
- Az eljárást bonyolítja, hogy a jelentkezés elmaradása esetén az ügyfelet fel kell szólítani a kötelezett teljesítésére, illetőleg arra, hogy mulasztását mentse ki. Ilyen esetben a kirendeltség megvizsgálja, az indokot és dönt annak elfogadásáról. Ez gyakran szubjektív elemeket is tartalmaz.

#### A tevékenység főbb dokumentumai

- A regisztrációhoz szükséges dokumentáció
- Álláskeresői megállapodások
- Határozatok a regisztrációval kapcsolatosan
- Az álláskeresői megállapodásban foglaltakat értékelő dokumentumok
- Álláskeresői kiskönyve

#### A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók

A nyilvántartásba vétel a nyilvántartottak számával, a nyilvántartásba vételi kérelmek számával mérhető. Mérhető még az elutasított kérelmek száma, illetőleg a nyilvántartást megszüntető határozatok száma is.

#### A feladat eredményességének mérése

Ennél a tevékenységnél, az eredményességet a megfellebbezett határozatok számával, illetve a másodfokon, bíróságon megsemmisített határozatok számával mérhetjük.

## **2.9 Álláskeresői támogatások (passzív eszközök)**

#### Az álláskeresői támogatások formái:

- álláskeresői járadék
- álláskeresői segély
- vállalkozói járadék (2010.01.01-ig)
- Költségtérítés

Összetett feladat, amely a munkaügyi központ kirendeltségén jelentkezik, jellegét tekintve hatósági tevékenység. A feladat ellátását központilag kiadott eljárási rend segíti, az informatikai támogatottságot az Integrált Rendszer biztosítja.

### A tevékenység ellátásának főbb jogszabályi alapjai:

A feladatot az Flt. 24. § – 38. § szabályozza, a vállalkozó járadékot 2010. 01.01-ig az Flt. 44.§ - 46/B. §. A feladat ellátásához azonban az ügyintézőnek ismernie kell az Flt.-n kívül az összes foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos szabályokat, pl. a munka törvénykönyvét, a közalkalmazottak, köztisztviselők jogállásáról szóló törvényeket, de ismernie kell pl. azt is, hogy a cégtörvény értelmében ki minősül a gazdasági társaságban személyesen közreműködő tagnak.

### A feladat célja, tevékenységrendszer

A munkahelyét elveszítő, biztosítással rendelkező álláskereső ellátása, az önálló álláskeresőre való ösztönzés.

### **Főbb tevékenységek:**

- A kérelem felvételét követően a közvetítő ügyintéző megkísérli az ügyfél elhelyezést. Amennyiben nem sikerül, úgy továbbítja a kérelmet a hatósági ügyintézőhöz. Az esetek 70%-ban a kérelem a benyújtott iratok alapján nem bírálható el, az ügyfelet hiánypótlásra kell felszólítani. Mind a megítélő, mind az elutasító határozatok meghozatala rutin jellegű tevékenység, a tevékenységet az IR segíti.
- Az álláskereső járadék folyósítása havonta történik. A folyósítás előtt meg kell vizsgálni, hogy a folyósítás feltételei fennállnak-e. Az alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező ügyfelek részére számfejtés csak az AM könyv bemutatását követően történhet meg. A számfejtés program segítségével történik, havonta egy alkalommal.
- Az ellátás számfejtésével egyidejűleg kerül sor az úti költségtérítés elszámolására és kiutalására. A költségtérítéshez szükséges a menetjegyek bemutatása, a menetjegyek valódiságának ellenőrzése, az időpontok egyeztetése.
- A jogosultsági időszak lejártakor az ellátást megszüntető határozattal zárja le a kirendeltség.
- A jogosulatlanul felvett ellátást vissza kell követelni. A visszakövetelés esetei igen sok színűek. Vizsgálni kell azt is, hogy a jogtalan igénybevétel az ügyfél hibájából történt-e. Amennyiben az ellátást a felvételt követő 180 napon belül követeli vissza a kirendeltség, azt vétkességre való tekintet nélkül vissza kell fizetni.
- A határozatok ellen fellebbezésnek van helye. A másodfokú hatóság ebben az esetben a munkaügyi központ. Az igazgatónak méltányossági joga is van, különösen méltánylandó esetben dönthet a visszakövetelt ellátás elengedéséről, illetve arról is, hogy az összeget részletekben fizesse vissza az erre kötelezett.
- Amennyiben az ügyfél önként nem teljesít, el kell rendelni a határozat végrehajtását. Ez az összeg nagyságától, illetve a visszafizetésre kötelezett helyzetétől függően különböző eljárást jelent, az önkéntes teljesítésre való elhívástól a járandóságból való letiltáson keresztül az adóhatósági végrehajtásig. Részletfizetés engedélyezése esetén figyelemmel kell kísérni a teljesítést, s annak be nem tartása esetén

kezdemenyezni kell a végrehajtást. Amennyiben adott évben nem térül meg az ellátás, késedelmi kamatot is számolni kell.

#### A tevékenység főbb dokumentumai

- Kérelem
- A kérelemhez kötelezően csatolandó dokumentumok
- Álláskeresési ellátást megállapító határozat
- AM könyv
- Számfejtéshez kapcsolódó pénzügyi dokumentumok

#### A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók

A tevékenység mérhető az ellátás iránt benyújtott kérelmek számával, a megállapító, elutasító, megszüntető, visszakövetelő határozatok számával.

#### A feladat eredményességének mérése

Az eredményességet a másodfokon megtámadott, illetve a megsemmisített határozatok számával lehet mérni.

## **2.10 Migráns munkavállalókkal kapcsolatos tevékenység**

A migráns munkavállalók nyilvántartásba vétele, részükre álláskeresési támogatás megállapítása, az ellátások export–importjának intézése, a szolgáltatások és támogatások megítélése külön feladatként jelentkezik a kirendeltségeken.

E tárgykörben jelentős feladatot lát el a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal is. A tevékenység szakszerű elvégzéséhez az Flt.-n kívül, a vonatkozó uniós jogszabályok ismerete is szükséges. A munkavégzést központilag kiadott eljárási rend segíti.

A migráns munkavállalókkal kapcsolatos tevékenység a nyilvántartásba vétel, illetve az ellátás megállapítása esetén megegyezik az előző két pontban foglaltakkal, azzal a különbséggel, hogy a külföldön kiállított, és a Hivatalban „felülhitelesített” dokumentumokat, az ún. E–nyomtatványokat kell használni.

## **3 A regionális munkaügyi központ egyéb feladatai**

### **3.1 Szociális ellátásokkal kapcsolatos feladatok**

A legnagyobb változások ezen a területen zajlottak le az elmúlt 3 év alatt. 2005. szeptember 1-jétől módosult a szociális törvény, amely meghatározza a nem foglalkoztatottak rendszeres szociális segélyezéséhez kapcsolódó feladatokat. Az új szabályozás a korábbinál lényegesen több feladatot rótt a munkaügyi központokra.

A feladat ellátásához a szakmai jogszabályok és eljárási rendek ismeretén túl szükséges a szociális törvény és végrehajtási rendeleteinek ismeret, illetve szükség lett volna szociális munkás végzettségű munkatársakra, hogy hatékonyabban lehessen ellátni a feladatokat. A jogszabályi változás úgy került bevezetésre, hogy sem a munkaügyi szervezet, sem az önkormányzatok, családsegítő központok nem voltak felkészülve a változásra sem a humán erőforrás, sem az informatika oldaláról. Nem került kiadásra egységes eljárási rend, kevés volt a központi szervezésű megbeszélés, amelyen a három szorosan együttműködő terület szakemberei közösen vettek részt.

Az egyes megyék, kirendeltségek különböző gyakorlat kialakítását kezdték meg. Sokszor még a kirendeltségek illetékességi területén működő önkormányzatok gyakorlata sem volt egységes, így a kirendeltségek feladatait is önkormányzat specifikusan kellett kialakítani. A regionális átalakítás sem jelentett erre megoldást.

A feladatot tovább bonyolította, hogy a regionalizációval párhuzamosan, egyes területeken megindult a kistérségi társulások működtetése is, azonban ez sem azonos ütemben zajlott. Vannak kistérségek, ahol a társulás keretében történik a közcélú munkák szervezése, a családsegítők foglalkoztatása, de vannak olyan területek is, ahol csak egyes részfeladatok kerülnek közösen meghatározásra, a többsége viszont változatlanul önkormányzati szinten zajlik.

Mire a megfelelő gyakorlat kialakulhatott volna, a rendszer 2009. január 1-jétől ismételt gyökeresen megváltozott. Az átállás rengeteg plusz feladatot jelentett mind az önkormányzatok, mind a munkaügyi szervezet részére.

Ez a változás is hasonlóan zajlott le, mint a 2005. évi . A jogszabály előírta a feladatokat, azonban sem a személyi, sem a tárgyi feltételek nem álltak rendelkezésre a bevezetés időpontjában. Nincs egységes eljárás, a változásra való felkészítés külön történt meg az önkormányzati szakemberek, szociális ellátórendszerben dolgozó szakemberek és a munkaügyi ellátórendszerben tevékenykedő szakemberek részére.

A Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis kezelő informatikai rendszer későn került kiadásra, az adatok utólagos rögzítése miatt a mai napig sem naprakész. Egyes önkormányzatoknak nincs megfelelő szakembere az adatbázis működtetésére.

Nem vetett jó fényt a szervezetünkre, hogy a végrehajtási jogszabályok késedelmesen jelentek meg.

Nincs egységes gyakorlat a közcélú munkára való közvetítés, a 35 év alatti 8 általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők képzésbe vonása, a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat finanszírozásának témakörében.

A kötelező együttműködés és az egyéb feladatok, valamint a RÁT-osok létszáma miatt ez a feladat, lehet, hogy már az alapfeladatok körébe kellene, hogy tartozzon.

### Út a munkához program”

Az 1993. évi III. törvény módosítása alapján az aktív korú, hátrányos munkaerő-piaci helyzetű személyek a rendszeres szociális segély helyett, az ún. aktív korúak ellátására szerezhetnek jogosultságot, melynek keretében pénzbeli ellátásként **rendelkezésre állási támogatásra**, vagy **rendszeres szociális segélyre** jogosultak és mellette közfoglalkoztatás és a különböző típusú munkaerő-piaci szolgáltatások, továbbá szociális szolgáltatások állnak rendelkezésükre.

Az új szabályok értelmében az aktív korúak ellátására jogosult személynek két csoportja jön létre:

- a) A rendelkezésre állási támogatásra azok a személyek jogosultak, akik rendszeres szociális segélyre nem, és vállalják többek között a közfoglalkoztatásban vagy képzésben való részvételt. Az ebbe a körbe tartozó személyeket a munkaügyi kirendeltségeknél álláskeresőként nyilvántartásba veszik és velük a munkaügyi kirendeltség álláskeresői megállapodást köt, valamint részükre a települési önkormányzatok biztosítják a közfoglalkoztatásban való részvétel feltételeit.

Speciális szabály kerül előírásra az általános iskola 8. évfolyamát el nem végzett, 35 év alatti fiatal ellátottak részére. Esetükben a segélyezett életforma állandósulásának megakadályozása érdekében az együttműködés fő formája nem a közfoglalkoztatás, hanem a képzésben való részvétel.

A munkavégzés időtartamára az aktív korúak ellátására jogosult személy munkabérben részesül, munka hiányában, továbbá, ha olyan képzésben vesz részt, amelyhez az Ft. szerinti keresetpótló juttatást nem állapítottak meg, pénzbeli ellátásként ún. rendelkezésre állási támogatásra jogosult. A rendelkezésre állási támogatás havi összege rögzített, nagysága – független a család létszámától és összetételétől – az öregségi nyugdíj mindenkori havi legkisebb összegével egyezik meg.

- b) A továbbra is rendszeres szociális segélyre jogosultak

A rendszeres szociális segély jogintézménye azon ellátottak számára biztosítja az ellátást, akik:

- az egészségi állapotuk miatt – az orvos szakértői szerv szakvéleményével igazoltan – rokkantnak, vagy egészségkárosodottnak minősülnek, illetőleg vakok személyi járadékában, fogyatékossági támogatásban részesülnek, vagy
- az 55. életévüket betöltötték, vagy
- 14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel – feltéve, hogy a családban élő gyermekek valamelyikére tekintettel más személy nem részesül a Cst. szerinti gyermekgondozási támogatásban, gyermekgondozási díjban, terhességi

gyermekágyi segélyben – és a gyermek ellátását napközbeni ellátást biztosító intézményben nem tudják biztosítani.

A rendszeres szociális segélyre jogosult személyi kör – az egészségkárosodott személyek kivételével – a rendszeres szociális segély folyósításának feltételeként települési önkormányzattal működik együtt. Az együttműködés tartalmi elveit a beilleszkedési program határozza meg, amely az együttműködésre kijelölt szervvel való kapcsolattartásra, képességfejlesztő, életmódformáló foglalkozáson, képzésben való részvételre terjedhet ki. Az együttműködés feltételeiről az önkormányzat elsősorban a családsegítő szolgálat útján gondoskodik.

A jogszabály megteremti annak a lehetőségét, hogy a rendszeres szociális segélyre jogosult személy a települési önkormányzattal kötött megállapodásban vállalja a munkaügyi központ kirendeltségével való együttműködést, illetve a közfoglalkoztatásban való részvételt. Ebben az esetben a jogai és kötelezettségei megegyeznek a rendelkezésre állási támogatásban résztvevőivel, így ők is az álláskereső nyilvántartási rendszerébe tartoznak, és nem rendszeres szociális segélyt, hanem rendelkezésre állási támogatást folyósítanak részükre.

A rendszeres szociális segély összegének kiszámítása nem változik: továbbra is a család összetételének és jövedelmének figyelembevételével kerül megállapításra, havi mértéke nem haladhatja meg a nettó minimálbér összegét.

A jogszabály újraszabályozza az aktív korúak ellátására való jogosultság megszüntetésének, köztük az együttműködési kötelezettség megszegésének eseteit. Továbbra is a munkaügyi kirendeltségnek kell értesítenie a rendelkezésre állási támogatásban részesülő személy esetén a jegyzőt, amennyiben az álláskereső megállapodásban foglaltaknak és együttműködési kötelezettségének nem tesz eleget.

**2008. december 31-ig** az aktív korú *nem foglalkoztatott* rendszeres szociális segélyben részesülő személynek – a folyósítás feltételeként - az önkormányzat kötelezővé tette a beilleszkedést segítő programban való részvételt az általa kijelölt szervvel. Ez az esetek többségében a regionális munkaügyi központ kirendeltségével való együttműködést jelentette. Az önkormányzat a megállapító határozatot megküldte a munkaügyi kirendeltségnek, amely alapján a kirendeltség rendszeres szociális segélyben részesülő álláskeresőként tartotta nyilván az ügyfelet.

A rendszeres szociális segélyben részesülő álláskereső a regionális munkaügyi központtal való együttműködési kötelezettség keretében:

- kérte az álláskeresőként való nyilvántartásba vételét és
- álláskereső megállapodásban rögzítették az együttműködés feltételeit, pl. munkahely keresési, jelentkezési kötelezettségét, stb.

A kirendeltség a rendszeres szociális segélyben részesülő álláskereső együttműködésében, illetve a pénzbeli ellátásban bekövetkezett változásokról értesítette a helyi önkormányzat jegyzőjét.

2009. januártól megváltozott az aktív korú nem foglalkoztatottak ellátási rendszere. Ennek következtében az önkormányzatok 2009. január 31-ig megküldték az illetékes

kirendeltségeknek a 2008. december 31-i állapot szerint rendszeres szociális segélyben részesülők listáját, amely alapján a kirendeltségek adatkarbantartást végeztek.

Az adatkarbantartás során amennyiben az önkormányzat és a kirendeltség nyilvántartása eltért egymástól, egyeztetni kellett és a kirendeltségi adatbázist egyezővé kellett tenni az önkormányzati adatbázissal. Az igen rövid határidővel végrehajtandó feladat során kiderült, hogy sok önkormányzat nem tett eleget a változás bejelentési kötelezettségének.

A karbantartás után 2009. március 31-ig. az önkormányzatok minden rendszeres szociális segélyt felülvizsgáltak. A felülvizsgálat eredményeként vagy „új típusú” rendszeres szociális segélyt, vagy rendelkezésre állási támogatást állapítottak meg. A rendszeres szociális segélyben részesülőknek csak az önkormányzattal van együttműködési kötelezettsége, nem szerepelnek álláskeresőként a munkaügyi központok nyilvántartásában.

Ha „új” rendszeres szociális segélyt állapítja meg a jegyző:

Az az aktív korú nem foglalkoztatott személy, aki az új folyósítási feltételek szerinti rendszeres szociális segélyre jogosult, együttműködési kötelezettségét az önkormányzattal megkötött megállapodás alapján teljesíti.

Az önkormányzat rögzíti az ügyfél adatait és a segélyt megállapító határozat adatait a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázisba. (Közös adatbázis)

- A kirendeltség, a közös adatbázisban lévő adatok alapján, törli a kirendeltség nyilvántartásából a rendszeres szociális segélyben részesülő ügyfelet, amennyiben nyilvántartásában álláskeresőként szerepel, kivétel, ha az ügyfél kéri, hogy ne töröljék a nyilvántartásból. Abban az esetben, ha a rendszeres szociális segélyben részesülő, saját kérésére álláskereső marad, akkor együttműködési kötelezettségére ugyanazok a szabályok érvényesek, mint bármelyik másik álláskereső esetében. Az informatikai nyilvántartásban nem kerül megkülönböztetésre a rendszeres szociális segélyben részesülő személy.
- Ha a rendszeres szociális segélyre jogosult személy az önkormányzattal kötött megállapodásban a munkaügyi kirendeltséggel való együttműködést vállalja elhelyezkedési esélyeinek növelése érdekében, akkor álláskeresőként nyilvántartásba kell vetetnie magát, együttműködési kötelezettségét a rendelkezésre állási támogatásban részesülő ügyfelek együttműködési kötelezettségének megfelelően kell teljesíteni. Az együttműködésnek ezt a formáját választó személyek rendszeres szociális segélyre nem jogosultak. Az önkormányzat a megállapodásnak ezt a formáját akkor köti, meg, ha a rendszeres szociális segélyre jogosult személy közfoglalkoztatását biztosítani tudja.

A rendelkezésre állási támogatásban részesülő ügyfél a kirendeltséggel köteles együttműködni, melynek keretében álláskeresőként nyilvántartásba veteti magát és álláskeresői megállapodást köt a kirendeltséggel.

- Ha „régiből” rendszeres szociális segélyezettként **nem volt** az ügyfél álláskereső, a rendelkezésre állási támogatást megállapító határozat alapján a munkaügyi kirendeltségen álláskeresőként **nyilvántartásba kell vetetnie magát**, és álláskeresői megállapodásban kell rögzíteni az együttműködés részletes szabályait.



- Ha már „rég” rendszeres szociális segélyben részesülőként **nyilvántartásunkban álláskeresőként szerepelt az ügyfél**, a „rég” rendszeres szociális segélyét a megszüntető határozat alapján le kell zárni. A lezárást követően a rendelkezésre állási támogatásban részesülés tényét rögzíteni kell az informatikai rendszerbe a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázisba az önkormányzat által rögzített megállapító határozat alapján. Az új ellátás rögzítése után új álláskeresősi megállapodást kell kötni az ügyféllel.
- Annak az aktív korú nem foglalkoztatott személynek, **aki 2009. január 1. után szerez jogosultságot** az aktív korú nem foglalkoztatottak ellátására, és nem jogosult rendszeres szociális segélyre, új ellátásként rendelkezésre állási támogatást állapít meg a helyi önkormányzat jegyzője, és előírja az álláskeresőként való együttműködési kötelezettségét a munkaügyi kirendeltséggel. Az együttműködés keretében álláskeresősi megállapodást kell kötni a rendelkezésre állási támogatásban részesülő ügyféllel.

A rendelkezésre állási támogatásban részesülő ügyfél együttműködésével kapcsolatos eseményekről a kirendeltség a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázison keresztül értesíti az önkormányzatot.

### **A közfoglalkoztatási tervvel kapcsolatos feladatok**

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény módosításának kiemelt célja, hogy a munkára képes személyek fokozott mértékben vegyenek részt valamely közfoglalkoztatási formában, ezáltal kerüljenek közelebb a munka világához. A célcsoportba tartozó hátrányos helyzetű álláskeresők zömét közfoglalkoztatásba vonják be a helyi önkormányzatok, a 35 év alatti, 8 általános iskolai végzettséggel nem rendelkező álláskeresők pedig a munkaügyi központok által szervezett felzárkóztató képzésben vesznek részt.

A települési önkormányzat, illetve önkormányzati társulás (többcélú kistérségi társulás) foglalkoztatási feladatainak ellátása során a rendelkezésre állási támogatásra jogosult álláskeresők részére közmunkát és/vagy közcélú foglalkoztatást szervez, amelyhez minden év elején közfoglalkoztatási tervet készít.

A közfoglalkoztatási terv elkészítéséhez a kirendeltség, illetve kirendeltség és szolgáltató központ összefoglaló adatokat, információkat szolgáltat, előrejelzéseket készít az álláskeresősi ellátást kimerítő, vagy a már tartósan álláskereső és várhatóan aktív korúak ellátására jogosult / a 2008. évben álláskeresőként nyilvántartott rendszeres szociális segélyben részesülő személyek létszáma és iskolai végzettség, szakképzettség szerinti várható összetételéről.

A kirendeltség, illetve kirendeltség és szolgáltató központ a közfoglalkoztatási terv elkészítéséhez az alábbi adatokat biztosítja az önkormányzatok részére:

- a) a rendelkezésre állási támogatásra jogosultak várható létszáma, akik részére az ellátás folyósításának feltétele a közfoglalkoztatásban vagy képzésben való részvétel

*A települési önkormányzatok, illetve a közfoglalkoztatási feladatokat ellátó önkormányzati társulások tervezési munkájához a kirendeltségeknek valamint kirendeltség és szolgáltató*

*központoknak információt kell nyújtaniuk arra vonatkozóan, hogy a tervezési évben várhatóan*

- *hány fő meríti ki az álláskereső támogatás folyósítási idejét,*
- *hány fő esetében szüntették meg az álláskereső támogatás folyósítását kereső tevékenység folytatása miatt a folyósítási idő lejártá előtt, akik a kereső tevékenységet követően álláskereső támogatásra nem szereztek jogosultságot,*
- *hány fő ellátásban nem részesülő álláskereső együttműködése haladja meg az egy évet.*

- b) az érintettek életkor, nem, iskolai végzettség, szakképzettség szerinti összetétele
- c) a munkaügyi központ szervezésében induló képzések várható szakirányai, a résztvevők létszáma,
- d) a térségben induló helyi, központi és európai uniós munkaerő-piaci programok, a programba bevonhatók létszáma,

A kirendeltség, illetve kirendeltség és szolgáltató központ tájékoztatja az önkormányzatokat a közfoglalkoztatási terv részét képező képzési és munkaerő-piaci programokra vonatkozó egyéb lehetőségekről is. A kirendeltségnek az év közben a területén bekövetkezett munkaerő-piaci változásokról, az újonnan induló munkaerő-piaci programokról, képzésekről tájékoztatni kell a települési önkormányzatokat.

A közfoglalkoztatási tervben foglaltakat a kirendeltség, illetve kirendeltség és szolgáltató központ, 2000 fő feletti települések esetében a helyi szociálpolitikai kerekasztal előzetesen véleményezi.

A jogszabály meghatározza azokat az elemeket, amelyeket a közfoglalkoztatási terv tartalmaz:

- a rendelkezésre állási támogatásra jogosult személyek iskolai végzettség és szakképzettség szerinti összetételét,
- azokat a közfeladatokat és ütemezésüket, amelyeket az önkormányzat részben, vagy egészben a közfoglalkoztatás révén kíván ellátni,
- a közfeladatok ellátásához szükséges létszámot,
- a közfoglalkoztatás finanszírozására rendelkezésre álló forrásokat.

A közfoglalkoztatási terv előzetes véleményezésénél át kell tekinteni, hogy a közfoglalkoztatási terv tartalmazza-e a fent felsorolt elemeket.

Különös figyelmet kell fordítani az alábbiakra:

- A tervezett feladatok és az azok elvégzéséhez szükséges létszám alapján a kirendeltségnek számolnia kell azzal, hogy kb. hány fő közvetítésére várható munkaerőigény az önkormányzatok részéről.
- A kirendeltségi adatszolgáltatás alapján meg kell vizsgálni, hogy az egyes feladatok elvégzéséhez szükséges létszám biztosított/biztosítható-e?

- Figyelembe vette-e az önkormányzat a tervezésnél a kirendeltség, illetve kirendeltség és szolgáltató központ szervezésében induló képzési programok, komplex munkaerőpiaci programok ütemezését?

A közfoglalkoztatási terv véleményezésekor a fentiekben felsoroltakon kívül egyéb, a területüket érintő sajátos szempontokat is figyelembe vehetnek a kirendeltség munkatársai.

A sikeres tervezési munka és a közfoglalkoztatási tervben meghatározott feladatok megvalósítása érdekében a települési önkormányzatoknak és a kirendeltségeknek egész évben folyamatosan együtt kell működniük. A közfoglalkoztatási terv abban az esetben módosítható, ha érvényességének időtartama alatt az alapjául szolgáló körülményekben lényeges változás következik be.

Az év elején bizonytalanságot okozott, hogy a közcélú foglalkoztatás során az önkormányzat mint munkaadó foglalkoztatási törvény szerint munkaerőigényét köteles-e bejelenteni a munkaügyi kirendeltségeknek, illetve van-e közvetítési feladata a kirendeltségnek a közcélú munka esetében. Nem született egyértelmű állásfoglalás e tekintetben, ezért a régiók, illetve a kirendeltségek közvetítési gyakorlata eltérő. Van olyan kirendeltség, amely egyáltalán nem közvetít közcélú munka esetében, van olyan kirendeltség, amely abban az esetben közvetít, ha az önkormányzat (kistérségi társulás) bejelenti a munkaerőigényét és nem jelöli meg, hogy az adott munkavégzésre mely személyt kívánja foglalkoztatni, hanem kéri a kirendeltséget, hogy küldjön alkalmasnak vélt RÁT-ban részesülőt számára. Ez az eltérő eljárás eltérő leterheltséget is jelent a kirendeltségek számára, javasoljuk tehát jogszabályi szinten rendezni, hogy kötelezően be kell-e jelenteni a munkaerőigényt és arra a kirendeltségnek közvetítési kötelezettsége van, vagy a közcélú foglalkoztatás eltér a „normál” foglalkoztatástól és egységesen nem szerepelhet a kirendeltségek munkaerőigény nyilvántartásában.

Amennyiben a közfoglalkoztatás is munkaerőigény bejelentés köteles, úgy korrekt módon nyilvántartható, hogy ebben a foglalkoztatási formában az adott pillanatban hány fő vesz részt, milyen feladatok elvégzésére veszik igénybe az önkormányzatok ezt a foglalkoztatási formát, nyomon követhető a foglalkoztatási terv teljesítése. Amennyiben ez a feladat kikerül a kirendeltségek feladati közül, akkor gondoskodni kell arról, hogy az önkormányzatok megfelelő adatot szolgáltatassanak a kormányzat részére a közcélú foglalkoztatásra felhasznált összegek hasznosulásáról.

### **35 év alattiak képzése**

Speciális szabályok vonatkoznak a 35. életévét be nem töltött és általános iskolai végzettséggel nem rendelkező, rendelkezésre állási támogatásban részesülő álláskereső számára. A rendelkezésre állási támogatásban részesülő álláskereső számára, akinek az általános iskolai végzettség, illetőleg a szakképzés megkezdéséhez szükséges külön jogszabályban meghatározott bemeneti kompetenciák megszerzését biztosító képzés időtartamára csak képzési költségtérítés jár.

A képzéseket a kirendeltségek közreműködésével a regionális képző központok szervezik és bonyolítják.

A 35 év alatti személy részére kötelezően az alábbi képzéseket kell felajánlani, amennyiben az adott személy

- **általános iskolai 6. osztályos végzettséggel rendelkeznek** a 7-8. osztály megszerzésére irányuló tanfolyam,
- **általános iskolai 6. osztályos végzettséggel nem rendelkezik**, részére a bemeneti kompetenciák megszerzésére irányuló tanfolyam kerül felajánlásra.

Annak a személynek, akinek az aktív korúak ellátását megállapították, képzésben vesz részt, annak keresetpótló juttatást nem, csak képzési költség támogatást (képzési díj+vizsga, költségtérítést) lehet megállapítani.

Amennyiben a személy – képzési kérelmében nyilatkozik, hogy részére az aktív korúak ellátását nem állapították meg - részére az Ft. 14. §-a szerint a képzési támogatás részeként keresetpótló juttatás állapítható meg. Erről az önkormányzatot értesíteni kell.

### **3.2 A Bérgarancia Alappal kapcsolatos feladatok ellátása**

A tevékenység jellegét illetően szolgáltatási/támogatási tevékenységnek minősül. A tevékenység jogszabályi alapja a a Bérgarancia Alapról szóló, 1994. évi LXVI. törvény (a továbbiakban: Btv.)

A feladat végrehajtását központi eljárási rend segíti, informatikai háttér azonban nem biztosított. A tevékenység a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egység hatáskörébe tartozik.

#### A tevékenység célcsoportja

Felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek és azok dolgozói, amennyiben a bérfizetési napon nincs meg a fedezete a munkabérek kifizetésének.

#### A feladat célja, tevékenységrendszer

Azon dolgozók munkabérének biztosítása, akik felszámolás alatt álló cégnél dolgoznak.

A bérgarancia támogatással a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozásra előlegezhető meg. **Bértartozás:** a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetet - mint munkaadót - terhelő minden munkabértartozás, ideértve a betegszabadság időtartamára járó térítést és a munkaviszony megszűnésével összefüggésben járó – a Cstv.<sup>1</sup> 57. § (3) bekezdése szerint elszámolható - végkielégítést. A támogatás a felszámolás kezdő időpontja előtt megszűnt munkaviszonyból származó bértartozások fedezetéül is szolgál. Nem minősül munkabértartozásnak a nem munkaviszony keretében járó díjazás (így a megbízási és vállalkozási díj tekintetében fennálló tartozás).

A Btv. rendelkezik arról is, hogy a felmondási védelem alatt álló munkavállalóknak a felszámolási eljárás befejezésekor esedékessé váló bérkövetelését - amennyiben annak kifizetésére nincs elegendő fedezet - a felszámoló köteles a munkavállaló külön igénybejelentése nélkül a felszámolási zárómérleg elkészítését megelőzően a Munkaerőpiaci

---

<sup>1</sup> A csődeljárásról és felszámolási eljárásról szóló 1991. évi II. törvény

Alap bérgarancia alaprészből megigényelni, és a bérköveteléssel érintett munkavállaló részére kifizetni.

A támogatás iránti kérelem elbírálására vonatkozó eljárásra – a Btv.-ben foglalt eltérésekkel – a közigazgatási eljárás általános szabályait kell alkalmazni. A Btv. rövidített ügyintézési határidőt jelöl ki a munkaügyi központok számára

Amennyiben a kérelmező, illetve a kérelem nem felel meg a törvényben meghatározott feltételeknek, a munkaügyi központ a gazdálkodó szervezet képviselőjét - határidő megjelölésével – végzésben hiánypótlásra szólítja fel. A hiánypótlás elmulasztása esetén a kérelmet a rendelkezésre álló adatok alapján kell elbírálni, vagy a támogatás megállapítására irányuló eljárást meg kell szüntetni.

Ha a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet által megjelölt munkabértartozás kielégítése iránti igény megfelel a törvényben meghatározott feltételeknek, a támogatást - az erre irányuló kérelem benyújtását követő nyolc naptári napon belül – határozattal meg kell állapítani. A támogatás megállapítása esetén a munkaügyi központ a kérelem átvételétől számított tizenöt naptári napon belül intézkedik az összeg átutalásáról.

A támogatás a feltételek fennállása esetén alanyi jogon jár a felszámolónak, aki köteles a megkapott összeget munkabér kifizetésére fordítani.

A kérelem formáját a Bérgarancia Alapról szóló törvény szabályozza, érvényesül a formakényszer.

A kérelmet az ügyintéző alaki és tartalmi szempontból megvizsgálja, meghozza a határozatot, amelyben kötelezi a felszámolót arra, hogy a folyósítást követő 60. nap letelte után a kölcsönt fizesse vissza.

Ezután gondoskodik arról, hogy megfelelő fedezet álljon rendelkezésre, illetve intézkedik a támogatás átutalásáról.

Amíg a támogatás teljes összegét nem fizették vissza, addig a felszámoló bérfizetésen kívül más célra kifizetést nem teljesíthet. A jogosulatlanul igénybe vett, vagy nem jogszerűen felhasznált támogatást a jegybanki alapkamat kétszeresével növelt összegben kell visszafizetni.

#### A tevékenység főbb dokumentumai

- Kérelem
- Felszámolást elrendelő végzés

#### A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók

- Beérkezett kérelmek száma
- Kifizetett támogatás összege
- Kifizetéssel érintett létszám

#### A feladat eredményességének mérése

- Visszatérülő összeg nagysága

### 3.3 Hatósági engedélyező és regisztráló tevékenység ellátása

#### 3.3.1 Külföldi munkavállalók magyarországi munkavégzésének engedélyezése

A 8/1999. (XI.10.) SzCsM rendelet tartalmazza az engedélyezési eljárás szabályait. Elsőfokon a regionális munkaügyi központok központi szervezeti egysége, másodfokon az FSZH jár el.

Az egyéni munkavállalási engedély kiadásának eljárására a Ket. Szabályait kell alkalmazni. A munkavállalási engedély főbb típusai:

- egyéni munkavállalási engedély,  
(munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélküli engedély, mezőgazdasági szezonális munkavállalási engedély)
- csoportos keretengedély,
- csoportos keretengedélyen alapuló egyéni munkavállalási engedély.

#### Engedélyezési eljárás

Harmadik országból érkező munkavállalók részére a munkavállalási engedélyt az SzCsMr. általános szabályai szerint kell kiadni. Kivéve, akik az engedélymentes vagy a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélküli engedély kategóriába esnek.

Harmadik országból érkező munkavállalóknak azokat tekintjük, akik nem rendelkeznek a szabad mozgás és tartózkodás jogával, és Magyarországon akarnak munkát vállalni.

Az egyéni engedélyt akkor kell kiadni [SzCsMr. 3. § (1) bekezdés], ha

- a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőzően, a külföldi által ellátandó tevékenységre vonatkozóan érvényes munkaerőigénnyel rendelkezett, és
- a munkaerőigény benyújtásától kezdődően nem közvetítettek ki részére olyan kiközvetíthető munkaerőt [SzCsMr. 17. § d) pont], vagy az EGT olyan állampolgárát, illetőleg hozzátartozóját (a továbbiakban együtt: kiközvetíthető munkaerő), aki rendelkezik a jogszabályban előírt, illetve a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételekkel, és
- a külföldi megfelel az előző pontban meghatározott feltételeknek.

Az engedély kiadását érvényes munkaerőigény alapozhatja meg.

Az SzCsMr. 3. § (2) bekezdése alapján érvényes munkaerőigénynek azt a munkaerőigényt kell tekinteni, amelyet a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőzően

- a) legalább 15 nappal korábban, de 60 napnál nem régebben nyújtott be, vagy
- b) 60 napnál régebben nyújtott be, de legalább 60 naponként megújított, és a legutolsó megújítás a kérelem benyújtását megelőzően 60 napnál nem régebben történt.

Az SzCsMr. meghatározza azokat az eseteket, amikor az engedély iránti kérelmet el kell utasítani; ezen túlmenően felhatalmazza az eljáró hatóságot arra, hogy mérlegelés alapján a kérelem elutasításáról rendelkezzen, ha a külföldi foglalkoztatása egyéb foglalkoztatási szempontok mérlegelése alapján nem indokolt.

SzCsMr. 4. § (1) bekezdése alapján az egyéni engedély iránti kérelmet el kell utasítani, ha

- a) nem állnak fenn az SzCsMr. 3. § (1) bekezdésének a)- c) pontjában meghatározott feltételek;
- b) az Flt. 7. §-ának (6) bekezdése szerint meghatározott kizáró ok áll fenn,

A miniszter - az érdekelt miniszterekkel egyetértésben - rendeletben meghatározhatja

- a) a Magyarországon egyidejűleg összesen, valamint a megyékben és a fővárosban, továbbá az egyes foglalkozásokban foglalkoztatható külföldiek legmagasabb számát,
- b) azokat a foglalkozásokat, amelyekben a magyarországi munkanélküliség alakulására és összetételére tekintettel külföldi nem foglalkoztatható.
- c) a foglalkoztató a külföldi foglalkoztatását a kérelem benyújtásának időpontjától számított százhusz napon belül nem kívánja megkezdeni;
- d) külföldi által ellátandó tevékenység elvégzésére a jogszabály vagy a foglalkoztató által előírt képzettséggel és alkalmazási feltételekkel rendelkező kiközvetíthető munkaerő [SzCsMr. 17. § d) pont] áll rendelkezésre és annak foglalkoztatása a foglalkoztató érdekkörében keletkezett okból hiúsul meg,  
[Az SzCsMr. 4. § (2) bekezdés alapján a foglalkoztató érdekkörében keletkezett oknak különösen azt kell tekinteni, ha
  - a munkaerőigényében a munkakör betöltésére vagy a tevékenység ellátására nyilvánvalóan nem szükséges alkalmazási feltételt jelölt meg, vagy
  - a feltételeknek megfelelő magyar munkaerő foglalkoztatásától elzárkózott, vagy
  - a kérelem benyújtását megelőzően érvényes munkaerőigénnyel rendelkezett, de közvetítést nem kért.]
- e) a külföldi foglalkoztatására nem a kérelmet benyújtó foglalkoztatónál kerül sor;
- f) foglalkoztatásra irányuló jogviszony – kivéve az SzCsMr. 6. § (1) bekezdésének b) és i) pontjában, valamint a 17. § bb) pontjában foglaltakat – nem a kérelmet benyújtó foglalkoztató és a külföldi között jön létre;
- g) a szolgáltatás kizárólagos tárgya a külföldi munkáltatóval kötött magánjogi szerződésben [SzCsMr. 17. § bb) pontja] a külföldi munkaerejének tartós átengedése,
- h) ha a külföldi állandó lakóhelye szerinti ország illetékes hatósága a magyar állampolgárok adott országban történő munkavállalásának engedélyezését más országok állampolgáira irányadó általános feltételekhez képest indokolatlanul nehezebb feltételhez köti (viszonosság),
- i) a foglalkoztató a külföldi által ellátandó tevékenységért az erre a tevékenységre vonatkozó országos átlagos személyi alapbérnél [SzCsMr. 17. § j) pont] lényegesen alacsonyabb személyi alapbért (illetményt, díjazást) jelölt meg.

Országos átlagos személyi alapbér: a külföldi által ellátandó tevékenységnek a Foglalkoztatások Egységes Osztályozási Rendszerében megfelelő foglalkozás gyakorlása során elért személyi alapbér – a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által meghatározott – országos átlaga [SzCsMr. 17. § j) pont].

A külföldi által ellátandó tevékenységért megjelölt személyi alapbér (illetmény, díjazás) az erre a tevékenységre vonatkozó országos személyi alapbérnél akkor minősül lényegesen alacsonyabbnak, ha nem haladja meg annak nyolcvan százalékát [SzCsMr. 4. § (4) bekezdés].

A SzCsMr. 5. § (1) bekezdés alapján a kérelem az SzCsMr. 4. § (1) bekezdésében foglaltakon túl akkor is elutasítható, ha a külföldi foglalkoztatása egyéb foglalkoztatási szempontok mérlegelése alapján nem indokolt.

Az SzCsMr. 5. § (2) bekezdése példálózó jelleggel meghatározza a mérlegelési jogkörben hozható, elutasító döntést megalapozó tényállásokat, amely alapján „egyéb” foglalkoztatási szempont lehet különösen, ha

- a foglalkoztatóval szemben a kérelem benyújtását megelőző egy évben jogerősen munkaügyi bírságot, vagy munkabiztonsági bírságot szabtak ki,
- a foglalkoztatót a kérelem benyújtását megelőző három éven belül külföldi engedély nélküli foglalkoztatása miatt külön jogszabályban meghatározott összeg befizetésére kötelezték, és fizetési kötelezettségének nem tett eleget,
- a kérelem benyújtásának időpontjában a külföldi által ellátandó tevékenységre vonatkozóan a regionális munkaügyi központ által támogatott olyan képzés van folyamatban, amely a külföldi foglalkoztatásának tervezett megkezdését megelőzően fejeződik be,
- a foglalkoztatónál a foglalkoztatási feltételek nyilvánvalóan nem biztosítottak,
- a foglalkoztatónál a kérelem benyújtásának időpontjában a külföldi által ellátandó tevékenységet is érintő sztrájk van folyamatban,
- a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőző egy évben az Mt. 94/A. §-ában, továbbá a Kjt. 38. § (2)- (3) bekezdésében szabályozott csoportos létszámcsökkentést hajtott végre,
- a gazdasági kamara szakmai kamara (szakmai érdekképviselő) állásfoglalása szerint az adott szakma foglalkoztatási viszonyainak, munkaerőigényének figyelembevételével a külföldiek foglalkoztatásának engedélyezése a kamara (szakmai érdekképviselő) által megjelölt területen nem indokolt,
- ha a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal az SzCsMr. 8. § (7) bekezdése alapján adott véleményében a csoportos keretengedély kiadását nem javasolja.

A külföldi személy a munkavégzésre irányuló tevékenységét többnyire a foglalkoztató egyetlen székhelyén, illetve telephelyén fejti ki. Nincs akadálya annak sem, hogy a foglalkoztatást több megye, illetve az egész ország területére vonatkozóan engedélyezzék.

Az SzCsMr. a több megye, illetve az ország egész területére kiterjedő munkavégzésnek két esetét különbözteti meg:

- a foglalkoztató a külföldit több – különböző megye területén lévő – telephelyén kívánja foglalkoztatni (telephely: a tevékenység gyakorlásának a helye),
- a munka természetéből adódóan a munkavégzés több megye területére terjed ki.

Utóbbi esetre akkor kerülhet sor, ha a foglalkoztató például útépitésre, csatorna lefektetésére vállalkozik, és a munkálatok a megyék határait átlépik. Ugyancsak a munkavégzés jellegéből adódóan több megye avagy az egész ország területére kiterjedhet a munkavégzés a fuvarozás, személyszállítás lebonyolításával megbízott külföldi foglalkoztatása esetében.

Ha a foglalkoztató a külföldit több – különböző megye, illetőleg kirendeltség területén lévő – telephelyén kívánja foglalkoztatni, munkaerőigényét, illetve kérelmét a foglalkoztató székhelye szerint illetékes kirendeltséghez, illetve regionális munkaügyi központhoz kell benyújtania. A regionális munkaügyi központ hivatalból megkeresi a munkavégzéssel érintett további regionális munkaügyi központokat azon kérdés tisztázása érdekében, hogy illetékességi területükön rendelkezésre áll-e a jogszabályi rendelkezéseknek, továbbá a foglalkoztató által megjelölt alkalmazási feltételeknek megfelelő, kiközvetíthető munkaerő. A foglalkoztatás akkor engedélyezhető, ha az érintett kirendeltségek, illetőleg megyék vonatkozásában a tevékenység ellátására, a munkakör betöltésére – a munkaerőigényben feltüntetett feltételeket figyelembe véve – nincs megfelelő kiközvetíthető munkaerő.



Az SzCsMr. 3. § (4) bekezdése alapján, ha a munkavégzés a munka természetéből adódóan több megye területére terjedhet ki, az SzCsMr. 3. § (1) bekezdés a)- b) pontjában meghatározott feltételeknek (érvényes munkaerőigény, illetve ne legyen kiközvetíthető munkaerő) a munkavégzés megkezdésének helye szerinti megye vonatkozásában kell fennállnia. Ebben az esetben tehát nem kell „megkereséssel” fordulni a munkavégzéssel érintett további regionális munkaügyi központokhoz.

### **Az engedélymentesen foglalkoztatott személyek bejelentése**

A 355/2007. (XII.23.) Korm. rendelet. 6. § (1) bekezdése szerint: A foglalkoztató köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központnak bejelenteni a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, valamint azon személy foglalkoztatását, akinek magyarországi foglalkoztatásához az Flt. végrehajtására kiadott, a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére vonatkozó általános szabályok szerint nincs szükség engedélyre. A foglalkoztatás kezdő időpontját legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését az azt követő napon kell bejelenteni.

Fentiek alapján a foglalkoztató a bejelentéssel érintett személy foglalkoztatását, akkor köteles bejelenteni, ha annak magyarországi foglalkoztatásához az Flt. 7. §-a (2) bekezdésének b) pontja valamint az SzCsMr. általános szabályai szerint nincs szükség engedélyre.

Foglalkoztatás kezdőidőpontját legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését az azt követő napon kell bejelenteni.

A bejelentést a foglalkoztatás helye szerint illetékes regionális munkaügyi központnál kell teljesíteni. A bejelentés teljesítéséről a regionális munkaügyi központ igazolást állít ki.

A bejelentés személyazonosításra alkalmatlan módon tartalmazza

- foglalkoztatottak számát,
- állampolgárságát,
- a foglalkoztatási jogviszony formáját,
- hozzátartozó esetében a hozzátartozói jogállás megjelölését, továbbá
- arra vonatkozó adatot, hogy a foglalkoztatási jogviszony létrejött-e vagy megszűnt.

A foglalkoztató köteles a bejelentés tárgyát képező foglalkoztatási jogviszony létesítéséről és megszűnéséről szóló dokumentumot és igazolást a foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő három évig megőrizni, és az ellenőrzés során bemutatni.

A bejelentési kötelezettség teljesítése, illetőleg annak igazolása nem feltétele a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének, illetőleg az annak alapján végzett tevékenység megkezdésének.

A bejelentés megtörténtének tényét a foglalkoztatás helye szerint illetékes regionális munkaügyi központ igazolja, tehát a bejelentésről szóló formanyomtatványt a foglalkoztató az illetékes regionális munkaügyi központnak küldi meg.

A bejelentéshez mellékletet csatolni nem kell.

A bejelentés megtételéről a regionális munkaügyi központ 8 napon belül igazolást állít ki és azt megküldi a foglalkoztató részére.

Amennyiben a bejelentés hiányos és a bejelentő hiánypótlási felhívás ellenére sem pótolja a hiányt a regionális munkaügyi központ a bejelentés nyilvántartásba vétele iránti kérelmet elutasítja, vagy az eljárást megszünteti. A bejelentésről a regionális munkaügyi központ – országos adatbázisú szoftver felhasználásával – nyilvántartást vezet.

### 3.3.2 Magán munkaközvetítők, munkaerő–kölsönzők nyilván-tartásba vétele

A magán–munkaközvetítők és munkaerő–kölsönzők nyilvántartásba vétele, nyilvántartása az ÁFSZ által végzendő hatósági feladat.

#### A tevékenység ellátásának főbb jogszabályi alapjai:

A magán–munkaközvetítői tevékenységet az Flt. 6. §, a munkaerő–kölsönzési tevékenységet a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/B.–193/P. paragrafusai, továbbá a magán–munkaközvetítők és munkaerő–kölsönzők nyilvántartásba vételének, nyilvántartásának szabályait a munkaerő–kölsönzési és magán–munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet szabályozza.

A feladat végrehajtását központi eljárási rend segíti, informatikai háttér azonban nem biztosított. A tevékenység a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egység hatáskörébe tartozik.

A magán–munkaközvetítők és munkaerő–kölsönzők nyilvántartásba vételét, nyilvántartását számítógépes program nem segíti. A nyilvántartáshoz kapcsolódó hatósági tevékenység során Microsoft Wordos iratmintákat használunk a nyilvántartásra pedig Microsoft Excel táblázatot.

#### A tevékenység megvalósítója

Az ÁFSZ szervezeti struktúrájában a regionális munkaügyi központok központi egysége végzi a magán–munkaközvetítők és munkaerő–kölsönzők nyilvántartásba vételének hatósági feladatait. A tevékenység gyakorlati megvalósítói azok a központi egységnél dolgozók, akik munkaköri leírásában kapcsolt feladatként a magán–munkaközvetítők és munkaerő–kölsönzők nyilvántartásba vétele szerepel.

#### A tevékenység célcsoportja

- munkaerő-kölsönzők
- magán munkaközvetítők

2009. október 1-jét követően elválík a munkaerő–kölsönzők és a magán munkaközvetítők nyilvántartásba vételét illető eljárás. E változást a belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv átültetése indokolja. E szabályok magyar jogrendszerbe történő átültetésének alapjogszabálya a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló 2009. évi LXXVI. törvény.

2009. október 1-jét követően a magán-munkaerőközvetítői tevékenység nem esik engedélyezési eljárás alá. E tevékenységet folytatókat bejelentési kötelezettség terheli, a jogszabályi változás az alábbiakban foglalható össze:

A magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának feltétele, hogy

- a magán-munkaközvetítő vagy az általa foglalkoztatott legalább egy személy a R. 1. számú mellékletében meghatározott szakmai képesítéssel, gyakorlattal és
- a magán-munkaközvetítő – a R. által előírt esetben, letétbe helyezett vagyoni biztosítékkal rendelkezzen.

A magán-munkaközvetítő a tevékenységre irányuló szándékát a R. 2. számú melléklet szerinti adattartalommal, a székhely szerinti munkaügyi központnak jelenti be.

A bejelentés során csatolandó mellékletek:

- három hónapnál nem régebbi cégkivonat, illetve bírósági nyilvántartásba vételről szóló jogerős bírósági határozat, egyéni vállalkozó esetén az egyéni vállalkozókról vezetett nyilvántartásba történő bejegyzés igazolása,
- az előírt képesítést igazoló oklevél hiteles másolata, gyakorlati időre vonatkozó igazolás és az ezzel rendelkező személlyel kötött foglalkoztatási szerződés,
- pénzügyi intézménnyel kötött letéti szerződés,
- illetékbélyeg 2200 Ft értékben.

Amennyiben a bejelentés megfelel a jogszabályban meghatározott követelményeknek és az eljárási illetéket is megfizették, bejelentés tevőt erről a tényről a munkaügyi központ igazolás megküldésével értesíti.

A magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának a vagyoni biztosíték akkor feltétele, ha a magán-munkaközvetítés külföldre irányul.

#### A feladat célja, tevékenységrendszere

##### **A hatósági tevékenység céljai:**

- a munkaerő–kölcsonzók nyilvántartásba vétele,
- a magán–munkaközvetítők, munkaerő–kölcsonzók nyilvántartásba vételének – jogszabályban előírt – feltételeinek ellenőrzése,
- a magán–munkaközvetítők, munkaerő–kölcsonzók éves tevékenységéről szóló statisztikák összesítése

##### **A tevékenység főbb elemei:**

- a bejelentés, a nyilvántartásba vétel feltételeinek megvizsgálása,
- nyilvántartásba vétel,
- a nyilvántartásba vétel feltételeinek és magán–munkaközvetítők esetén a tevékenység végzésének ellenőrzése
- statisztikai adatszolgáltatások elkészítése

#### A tevékenység főbb dokumentumai

##### **Munkaerő–kölcsonzó kérelméhez csatolandó dokumentumok:**

- 3 hónapnál nem régebbi cégkivonat vagy hiteles másolatát
- a munkaerő–kölcsonzó tevékenységet tartalmazó létesítő okirat (társasági szerződés, alapító okirat, alapszabály) 3 hónapnál nem régebbi hitelesített kivonatát,
- az előírt képesítést bizonyító oklevél hiteles másolatát, a rendelet által meghatározott gyakorlatot igazoló működési bizonyítványt,

- az irodahelyiség használati jogát biztosító okirat hiteles másolatát,
- eredeti letéti szerződést a vagyoni biztosítékról

#### A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók

- beérkezett kérelmek száma
- nyilvántartásba vett magán közvetítők, munkaerő kölcsönzők száma

### **3.3.3 Felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vétele**

2009. október 1-jét követően a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vétele átalakult. E változást a belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelvvel történő jogharmonizáció indokolja. E szabályok magyar jogrendszerbe történő átültetésének alapjogszabálya a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló 2009. évi LXXVI. törvény.

A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vétele, nyilvántartása az ÁFSZ által végzendő hatósági feladat.

A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény, a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló 2009. évi LXXVI. törvény, továbbá a jelenleg is hatályos a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályairól szóló 48/2001. (XII.29.) OM rendelet.

Az ÁFSZ szervezeti struktúrájában a regionális munkaügyi központok központi egysége végzi a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének hatósági feladatait.

A jogszabály-módosítást követően 2009. október 1-jétől a felnőttképzést folytató intézményeknek csak bejelentési kötelezettségük van, amennyiben felnőttképzési tevékenységet szeretnének folytatni.

Felnőttképzési tevékenység megkezdése: (általános, szakmai és nyelvi képzések, valamint a szolgáltatások esetében) a tevékenység tényleges megkezdése vagy a felnőttképzési tevékenységnek a felnőttképzési intézmény általi meghirdetése.

Felnőttképzési tevékenység akkor folytatható, ha az illetékes regionális munkaügyi központnál a bejelentés megtörtént és a felnőttképzési intézmény tevékenysége megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek.

A végrehajtási rendelet megjelenéséig a bejelentést a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló 2009. évi LXXVI. törvény (a továbbiakban: Szolg.tv.) 22. §-ban meghatározott adatok alapján a székhely szerint illetékes regionális munkaügyi központoknál kell megtennie a felnőttképzést folytató intézményeknek.

Amennyiben a bejelentés megfelel a jogszabályban foglaltaknak, akkor a regionális munkaügyi központ igazolás formanyomtatvány megküldésével értesíti a bejelentést tevőt a bejelentés tényéről.

A nyilvántartási szám az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartási adataiból megtekinthető és ellenőrizhető.

### **3.3.4 Szakképzési hozzájárulás**

A tevékenység a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egység hatáskörébe tartozik. A hatályos rendelet megjelenése óta új „Eljárási rend” nincs kiadva.

A feladat elvégzéséhez, nyilvántartás vezetéséhez szoftver kezdettől fogva nem áll rendelkezésre, a nyilvántartás vezetése a hatályos rendeletekben meghatározott adattartalommal, excel táblázatban történik. A nyilvántartás megküldése az SZMM-nek és az NSZFI-nek a hatályos rendelet szerint vezető aláírásával papír alapon is, valamint elektronikusan is megtörténik.

#### A tevékenység ellátásának főbb jogszabályi alapjai:

- A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény
- az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a közös piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításáról szóló, 2008. augusztus 6-i 800/2008/EK bizottsági rendelet (általános csoportmentességi rendelet)
- a saját munkavállalók részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásáról szóló 15/2009. (VII. 24.) SZMM rendelet

A szakképzési hozzájárulási kötelezettségnek az SZMM rendelet alapján elszámolható költségekkel történő csökkentése - a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény 21. § (2) bekezdés *b)* pontja alapján - állami támogatásnak minősül, amelyre a 800/2008/EK bizottsági rendelet I. fejezet, illetve II. fejezet 8. szakaszában foglaltak megfelelően irányadóak.

#### A tevékenység megvalósítója

Az ÁFSZ szervezeti struktúrájában a regionális munkaügyi központok központi egysége végzi saját munkavállalók részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásának feladatait.

Az adatszolgáltatások dömpingszerű beérkezése, azok ellenőrzése, feldolgozása, a nyilvántartás vezetése, illetve határidőre történő megküldése igen időigényes, nagy volumenű feladat az év első felében.

A benyújtott adatszolgáltatások sok esetben pontatlanok, hiányosak, emiatt mindig jelentős a kiküldött hiánypótlások száma. Különösen érzékelhető ez akkor, amikor az év folyamán történik jogszabály módosítás, illetve nyomtatvány módosítás, ilyenkor ugrásszerűen növekedett a hiánypótlások száma abból adódóan, hogy a hozzájárulásra kötelezettek nem a hatályos jogszabály szerinti bejelentőlapot és adatlapot használták.

Erre a jelenségre fokozottan lehet számítani a 2009. évi adatszolgáltatás benyújtásakor, mivel két jogszabály alapján, kétféle nyomtatványon eltérő határidőkkel történik az adatszolgáltatás. Ehhez kapcsolódóan a nyilvántartás vezetését is eltérő táblázatokban, eltérő tartalommal kell végezni.

Szoftver általi támogatottság jelentősen könnyítené folyamatot mind a hozzájárulásra kötelezettek és a munkaügyi központok irányában, esetleges nyomtatványkitöltő program, vagy egyéb alkalmazható szoftver segítségével a gazdálkodó szervezetek akár közvetlenül, elektronikusan küldhetnék az adatszolgáltatást az SZMM-nek és az NSZFI-nek.

Korábbi szabályozások:

A 3/2004. (II. 17.) OM-FMM együttes rendelet nagy ellentmondása volt, hogy keveredett benne az államigazgatási/közigazgatási eljárás döntési és alaki mechanizmusa, annak alaki és jogi elemei, valamint a testületi hatáskör és annak leképezése az államigazgatási/közigazgatási eljárásra. Alapvetően szükséges volt szétválasztani a hatósági eljárást és a testületi hatáskört.

A 13/2006. (XII.27.) SZMM rendelet a regionális munkaügyi központok hatáskörébe helyezte a feladat ellátását mindamelllett, hogy a megyei munkaügyi tanácsok által 2006. december 31-ig el nem bírált kérelmekről szóló döntést az újonnan alakult regionális munkaügyi központok főigazgatóira ruházta.

A 2007. évi képzések elszámolásával kapcsolatos alapvető változás, hogy a hozzájárulásra kötelezetteknek már nem kérelmet, hanem – alkalmazkodva a bevallás időpontjához a képzés megkezdésének tárgyévét követő év február hó 15. napjáig – „csak” adatszolgáltatást kellett benyújtania a rendelet 1. és 2. számú mellékletei alapján, csatolandó egyéb dokumentumok nélkül a székhelye szerint illetékes regionális munkaügyi központ részére.

Az eljárás nem tartozott a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény hatálya alá. Jelentős változásként került a rendelet előírásai közé, hogy a külső képzések megvalósítására kizárólag a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI törvény alapján akkreditált felnőttképzési intézményben kerülhet sor. Az új jogszabályhoz kapcsolódó „Eljárási rendet” az FSHZ 2007. áprilisban adta ki.

A 13/2006. (XII.27.) SZMM rendeletet módosította a 12/2008. (VII.18.) SZMM rendelet. A módosítás figyelembe vette az eltérő üzleti éves gazdálkodók bevallásának időpontját és a „tárgyév” fogalmának tisztázásával módosította az adatszolgáltatás benyújtásának határidejét. A módosítás érintette az adatszolgáltatásra rendszeresített nyomtatványokat is. A módosításhoz kapcsolódóan az FSHZ az „Eljárási rendet” csak 2009. júniusban aktualizálta, nem sokkal a rendelet hatályon kívül helyezése előtt.

A saját munkavállalók részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásáról szóló 15/2009. (VII.24.) SZMM rendelet 2009.07.27-én lépett hatályba, ezzel egyidejűleg a 13/2006. (XII.27.) SZMM rendelet hatályát veszítette.

### **3.3.5 Alkalmi munkavállalói könyvvel kapcsolatos tevékenység ellátása**

Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvek kiadása, nyilvántartásba vétele, évvégén a könyvek lezárása és igazolás tekintetében feladatokat állapított meg a munkaügyi központok részére.

Várhatóan az ebből fakadó adminisztrációs terhek meg fognak szűnni, mivel a törvény hatályon kívül helyezésre kerül 2010. január 1-jén. Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény javaslat benyújtás alatt áll, amelyből adódóan lesznek feladataink, de nagyságrendileg lényegesen kevesebb.

Az alkalmi munkavállalói könyv népszerűsége az idő múlásával egyre inkább nőtt, olyannyira, hogy végül már az általános szabályok szerinti munkaszerződés konkurenciájává vált. Végül már az eredeti célkitűzéseket veszélyeztette azáltal, hogy olyan területeken is kezdett elterjedni, amelyre eredetileg nem szánták. A gyakorlatban kialakult anomáliák közé tartozott, hogy sok esetben nem alkalmi jellegű tevékenység esetében is ezzel váltották ki az általános szabályok szerinti munkaviszonyt, illetve a fekete munkavégzés leplezésére is használták. Az AM könyv igen elterjedt az építőipari, valamint az idegymunkásokat foglalkoztató vállalkozások körében, nyáron a mezőgazdaságban, vendéglátóiparban, kereskedelemben, illetve idegenforgalmi területen.

A kiváltott alkalmi munkavállalói könyvek száma tehát rohamosan nőtt. 1998-ban még csak alig több mint 20 ezer darabot váltottak ki a könyvből az érdekeltek. 2009. február végén már 1 324 ezer AM könyv volt érvényben az országban, amely 41,5%-kal magasabb a 2007-ben érvényben lévők számánál. Összességében az igazolt, ledolgozott munkanapok száma 41,2%-kal volt magasabb 2008-ban, mint egy évvel korábban. Ez azt jelenti, hogy a tavalyi év során 3,1 millióval több munkanapot dolgoztak igazoltan a munkavállalók AM könyvvel, mint 2007-ben. A legdinamikusabb növekedés Észak-Magyarországon (50,8%), Dél-Alföldön (48,7%) és Észak-Alföldön (45,8%) figyelhető meg egy év viszonylatában. A megyék közül szintén Bács- Kiskun és Szabolcs-Szatmár-Bereg emelhető ki: e területeken 2008-ban 68-70%-kal több napot dolgoztak a munkavállalók igazoltan AM könyvvel, mint a megelőző évben.

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvényjavaslat egyfelől az említett visszaélések visszaszorítását, másfelől a munkáltatók adminisztrációs terheinek csökkentését célozza, a papír alapú adminisztrációnak a gyorsabb és naprakész ellenőrzést lehetővé tevő elektronikus bejelentési kötelezettséggel való felváltásával, valamint a formalizált munkaszerződés alkalmazásával.

Az egyszerűsített foglalkoztatás fogalmának bevezetésével a Javaslat behatárolja a munkaerő-piac azon szegmenseit, ahol ez a fajta rugalmas foglalkoztatási mód alkalmazható lesz. Ezen körbe tartozik majd a háztartási munka, az idegymunka, valamint a kiemelten közhasznú szervezetnél végzett munka és az alkalmi munka. A munkáltatók a járulékot utólag, a havi bevallással fizethetik be az APEH külön számlaszámára. A járulékokat elektronikusan kell

bevallani, kivéve a háztartási és idénymunkát: itt választható az év végi, papír alapú bevallás is.

## 4 A regionális munkaügyi központ jogalkalmazói tevékenysége

Az ÁFSZ-re háruló feladatokból, illetve a szervezeten belüli közigazgatási fórumrendszer szabályaiból az következik, hogy mind az FSZH, mind a munkaügyi központok (ideértve a kirendeltségeket is) egyes alapfeladataik ellátása érdekében **hatósági jogalkalmazói tevékenységet végeznek**. Ennek keretében – ezen anyagban kifejtettek szerint – közigazgatási hatósági eljárásokat folytatnak le többek között az álláskeresői támogatásokkal, az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel, külföldiek magyarországi munkavállalásának engedélyezésével kapcsolatban.

Másfelől a jogi, jogalkalmazói tevékenység a hatósági jogalkalmazáson túl számos más olyan tevékenységelemet tartalmaz, amelyet nem, mint hatóság, hanem mint **önálló jogi személyiséggel rendelkező jogalany végez a munkaügyi központ**.

A jogi tevékenység jellege tehát komplex természetű, amely – a fentiek szerint – részben a hatósági feladatellátáshoz, részben ettől teljesen független tevékenységekhez kapcsolódik.

A hatósági jogalkalmazói feladatok (az első fokú eljárása vonatkozóan) valamennyi ellátási, és támogatási formára kiadott eljárási rendekben szabályozásra kerültek. A jogalkalmazói tevékenység a szervezet valamennyi szintjén (központi szervezeti egységek, kirendeltség) megjelenik.

A jogi feladatellátás rendszerint a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egységében történik.

A munkaügyi központokban általában 2–4 fő lát el a jogi tevékenységhez tartozó feladatokat, akik túlterheltsége a fenti adatok tükrében is megállapítható. A hatósági feladatokhoz kapcsolódik számos más, járulékos jellegű tevékenység, mint például a statisztikai adatszolgáltatás, kapcsolattartás társszervekkel, stb.)

### A jogalkalmazási, jogi feladatellátás célja, tevékenységrendszer

A jogalkalmazási – a hatósági jogalkalmazási – feladatellátás célja, hogy a munkaügyi központ a mindenkor hatályos jogszabályok maradéktalan betartásával végezze tevékenységét. Mind a kirendeltségek, mind a regionális munkaügyi központ szervezeti egységei gyakorolják a jogszabályok által hatáskörükbe utalt hatósági jogköreiket, mindezt a törvényesség maximális megőrzésével tegyék.

A jogi tevékenység célja – hatósági jogalkalmazáson túl – a szervezet törvényes működéséhez szükséges jogi környezet megteremtése, és fenntartása.

### A jogi tevékenység főbb elemei:

- A főigazgató megbízásából és nevében a II. fokú hatósági tevékenységével kapcsolatos feladatok ellátása.



- Ezen ügyekkel kapcsolatban a regionális munkaügyi központ peres képvisellete (közigazgatási perek).
- Meghatalmazás alapján ellátja FSZH képviselét a közigazgatási peres ügyekben (ahol az FSZH a másodfokú hatóság).
- A regionális munkaügyi központ jogi képvisellete munkajogi és polgári perekben.
- Közreműködés a regionális munkaügyi központ szerződéskötési tevékenységében, szerződéstervezetek kidolgozása.
- Az RMK Szervezeti és Működési Szabályzatának elkészítése.
- Munkajogi tanácsadás nyújtása.
- A főigazgató megbízásából és nevében méltányossági kérelmekkel kapcsolatos ügyintézés.
- A főigazgató megbízásából hatóságok, munkáltatók, munkavállalók, ezek szervezetei, társhatóságok, stb. előtt az RMK képvisellete.
- Jogi kérdésekben iránymutatások, tájékoztatók, állásfoglalások kiadása. Az egységes joggyakorlat megvalósulásának biztosítása az RMK szervezeti egységeinél. Az egyes szervezeti egységek szakmai munkájának segítése, eljárás a felmerülő jogértelmezési problémákban, jogértelmezés, állásfoglalás, iránymutatás, tájékoztatás adása a szakmai osztályok bevonásával.
- A törvényes működés biztosítása érdekében, jogi szempontból előzetes egyetértési jog gyakorlása a központi szervezeti egységek által kiadni tervezett szakmai állásfoglalások, iránymutatások tekintetében.
- Az RMK központi szervezeti egységei által hozott I. fokú határozatok ellen előterjesztett fellebbezések – felülvizsgálata utáni – felterjesztése, továbbítás az FSZH részére.
- Közreműködés a közbeszerzéssel kapcsolatos feladatellátásban.
- Közreműködés a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközök, illetve az álláskeresési támogatások működtetésével kapcsolatos eljárási szabályok kidolgozásában.
- Véleményezési feladatok ellátása a központi szervek által küldött jogszabálytervezetekkel kapcsolatban, a szervezeti egységek véleményezési tevékenységének koordinálása.
- Az osztályok és kirendeltségek ügyrendjének elkészítésének, módosításának koordinálása.
- Szakmai irányítás az ügykezelés, iktatás, irattározás, selejtezés és a titkos ügykezeléssel kapcsolatos feladatokat.

#### A jogi tevékenység főbb dokumentumai

A jogi tevékenység főbb dokumentumai közé kell sorolni a szabályozott működést biztosító belső szabályzatokat (SZMSZ és a többi szabályzat), a jogi tárgyú állásfoglalásokat, iránymutatásokat, körleveket. Ide tartoznak a munkaügyi központok által kötött szerződések, megállapodások.

#### A feladatellátást jellemző adatok, mutatók

A jogi tevékenység összességében néhány adattal nem mutatható be. Egyes résztvékenységhez azonban kapcsolódnak nyilvántartások, illetve az adott tevékenységet jellemző mutatók.

Ilyen például a kirendeltségek által első fokon hozott határozatok elleni fellebbezések száma. Ez a régiók többségében nem nagy számot mutat, amely alapvetően azt jelzi, hogy az ügyfelek többsége elfogadja az elsőfokú döntést. A fellebbezések döntő többsége esetében az elsőfokú határozatok helyben hagyásra kerültek.

Szintén adattal mérhető a méltányossági kérelmek száma.

Az ügyfélfogadási napok tapasztalatai alapján becsléssel lehet adatot meghatározni a munkajogi tanácsadást igénylők számát, mely szám az évek folyamán egyre bővül. A személyes tanácsadás mellett jelentős számú telefonos érdeklődő van, továbbá megjelentek az e-mail útján tanácsot kérő ügyfelek is.

További adatot jelent a bírósági perek száma. Régióként eltérő a peres ügyek száma, de számottevőnek többségükben nem mondható.

## IV.

### A feladatellátás feltételrendszerének jelenlegi helyzete

E fejezetben az anyag írói, szerkesztői megpróbálnak kísérletet tenni arra, hogy a jelenlegi a működés során tapasztalt problémákat a tejség igénye nélkül egy csokorba szedjék.

#### 1. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal státusza

A központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2006. évi LVII. törvény 1. § (2) bekezdése értelmében a központi hivatal **központi államigazgatási szerv.**

A központi hivatal kormányrendelet által létrehozott, **miniszter irányítása alatt** működő központi államigazgatási szerv.

A 291/2006. számú, 2006. december 23-án kiadott, az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló kormányrendelet 3. § (1) értelmében a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal olyan **központi hivatalnak minősül, amely jogi személyként önállóan gazdálkodó központi költségvetési szerv.**

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 44. §-a határozza meg az illetménykiegészítés mértékét. E törvény *44. § (1) bekezdésében* nevesített közigazgatási szervek esetében az illetménykiegészítés a felsőfokú végzettségű köztisztviselők esetében 50 %, középfokú végzettségű köztisztviselők esetében az alapilletmény 15 %-a.

Jelenleg a *44. § (2) bekezdése* vonatkozik ránk, mely szerint az (1) bekezdésben nem említett központi közigazgatási szervnél, valamint a közigazgatási hivatalnál az illetménykiegészítés mértéke a felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 35%-a, középiskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 15%-a.

A Ktv. 44. § (1) bekezdésének módosítását kezdeményezzük, mely alapján a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a köztisztviselői az ONYF, OEP, APEH köztisztviselőivel azonos státuszba kerülnének. Fent nevezett hivatalok valamennyien szakmai irányítást végeznek a területi szerveik felé, hasonlóan az FSZH-hoz. Ugyanakkor jelenleg nem azonos a Ktv. díjazása szempontjából e szervek státusza.

Megjegyezzük, hogy az Országos Munkaügyi Központ, amely jogelődje volt az FH-nak a megszűnéséig országos hatáskörű szervnek minősült az Ft. alapján, és a Ktv. is nevesítette az (1) bekezdés szerinti közigazgatási szervek között.

#### 2. A szervezeti átalakulás tapasztalata

2007. január 1-től került sor a regionális átalakításra. Az új struktúra mindössze 3 hónapig élt. 2007. április 1-jétől újabb átalakításra került sor. Ez a gyors változtatás elbizonytalanította a szervezetben dolgozókat. A 7 regionális munkaügyi központban 7 féle struktúra került

kialakításra. A struktúrát nem a feladatokhoz, hanem személyi, tárgyi feltételeknek megfelelően alakították ki.

Ez a felállás gátja az egységes eljárások bevezetésének, az Integrált rendszer működtetésének, hiszen azokat a feladatok határozzák meg.

Az ÁFSZ rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatások működtetése területén nagyfokú szabadságot hagy a munkaügyi központoknak abban, hogy mely eszközök működtetése kerül a kirendeltségekre:

*„A kirendeltség a külön jogszabályban meghatározott illetékességi területén ellátja ... továbbá azokkal a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyek ellátása nem tartozik a munkaügyi központ központi szervezetének hatáskörébe.” [8. §(1) a)].*

A munkaügyi központok ezt úgy értelmezik, hogy a jogszabály által a központi szervezeti egységeknél nem nevesített eszközöket a kirendeltségeknek kell működtetniük. Ez az aktív eszközök számának ismételt gyarapodásával többletfeladatokat jelent a kirendeltségek számára. Ezekhez a többletfeladatokhoz azonban általában többletlétszám nem párosul. A jogszabály nem tesz különbséget az 5-70 fős kirendeltségek feladatai között.

Az ÁFSZ rendelet a „kirendeltség és szolgáltató központ” feladatainak meghatározásakor a szolgáltatások tekintetében az alábbiak szerint fogalmaz:

*„A kirendeltség és szolgáltató központ a szolgáltatási feladatok ellátásának keretében ... ellátja azokat a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyeket nem a kirendeltség lát el” [10. § (1) a)]*

Azonban a kirendeltségek szolgáltatási feladatai sincsenek konkrétan megfogalmazva:

*„A kirendeltség [8. §(1)]*

- d) szolgáltatásokat szervez és bonyolít,*
- h) információt nyújt, tanácsadást végez.”*

Emiatt a kirendeltség és szolgáltató központok feladat- és hatásköre igen eltérő az egyes kirendeltségek vonatkozásában is.

Az eltérő struktúrák létrejöttének előnye lehetett volna, hogy a 7 modellből ki lehetett volna választani a legéletképesebb, legműködőképesebb modellt, amelynek bevezetését el lehetett volna rendelni. A legnagyobb hátránya viszont az, hogy az egységesítés megvalósítása igen nagy nehézségekbe ütközik. Az eltérő szervezeti felépítés miatt nehéz a központi eljárási rendek betartása, az országosan egységes informatikai program alkalmazása, nincsenek azonos munkakörök, nehéz megtalálni a társ régióban az azonos feladattal rendelkező kollégát és szakmai eszmecserét folytatni, átadni a jó gyakorlatot másoknak.

Hátránya az eltérő struktúrának, hogy sem a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalban, sem a Minisztériumban nincs olyan struktúra, mint a régiókban ezért a szervezet szakmai irányítása is nehézségekbe ütközik.

Csak helyi szinten lehet megítélni egy-egy ügyintéző, vezető teljesítményét, nem lehet összehasonlítani az egyes kollégák leterheltségét, hiszen az alapfeladatra más-más kiegészítő tevékenységek rakódnak, gyakran már az alapfeladatot meghaladó mértékben.

Az eltérő struktúrák létrejötte bizonyítja legjobban, hogy a szervezet átalakulása nem az adott tevékenység leghatékonyabb, legracionálisabb ellátásának érdekében történt meg, hanem „személyre szabottan” a meglévő humán- és technikai erőforrásra koncentrálva, a régiót

alkotó megyék pozícióinak, erőviszonyainak megfelelően zajlott. Ez azért jelent problémát, mert így egy adott feladat ellátása sokszor pazarló módon megy végbe, több régióban is telephellyel rendelkező munkáltató minden támogatási kérelme más folyamatokon, más szervezeti egységeken keresztül kerül megítélésre, ez kifelé szervezetlenséget mutat, ami rontja a szervezet külső megítélését.

A munkaerőpiaci szervezet jogi környezete nagyon gyorsan változik. Egyre rövidebb idő áll rendelkezésre egy új eszköz, egy új támogatás bevezetésére. Ezeknek a gyors változásokra, kihívásokra sokkal jobban, gyorsabban tudna reagálni a szervezet, ha azonos struktúrára lehetne kialakítani az eljárásokat. Idővesztést jelent, hogy a központi elvárást a 7 régió a saját struktúrájának megfelelően leképezze.

A jogszabályok előírják a kirendeltségek, kirendeltség és szolgáltató központok hatáskörét az alaptevékenységek vonatkozásában, mégis a különböző szervezeti felépítésnek megfelelően, különböző hatáskörökkel, önállósággal rendelkeznek.

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény szerint:

*„19. § (1) A hatóság hatáskörét - a hatósági eljárás körébe tartozó ügyfajta meghatározásával - jogszabály állapítja meg. Jogszabály a hatóság szervezeti egységére hatáskört nem telepíthet. Jogszabályban kell megjelölni az elsőfokú, továbbá ha az nem a 106. és 107. §-ban megjelölt hatóság, a fellebbezés elbírálására jogosult hatóságot.”*

Az ÁFSZ rendelet nincs összhangban ezzel a törvénnyel. A két jogszabály konszenzusának megteremtése szükségessé teszi a szervezeti struktúra újra gondolását.

### **3. Informatikai háttér**

Az elmúlt három évben hatalmas mértékű informatikai fejlesztés ment végbe az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál. Egy országosan egységes informatikai rendszer kialakítása feltételezi, hogy egységes szabályok, egységes eljárás szerint zajlik a munkavégzés minden munkaügyi központban és kirendeltségen.

Egy ilyen nagy és sokoldalú rendszer kidolgozása működtetése stabilitást igényelne, azonban a munkaügyi szervezet környezete igen gyorsan változik.

Már a program fejlesztése során gyökeresen megváltozott a támogatási rendszer, átalakult a szociális rendszer. A programozók szembe találták magukat azzal a helyzettel, hogy van ugyan központi eljárási rend, de a megyék, majd régiók időnként eltérnek ennek az alkalmazásától.

Az integrált rendszer bevezetésére több lépcsőben került sor. Először az ügyféladatbázis, a közvetítés került kidolgozásra és bevezetésre. A kollégáknak egy teljesen új kezelési módot kellett megtanulni, az ablakokból való visszalépés nem minden esetben azonos logikával működik, ezért kezdetben nagyon sokszor a „főmenübe” lépett ki a még gyakorlatlan használó, nem pedig abba az ablakba, ahonnan korábban elnavigált.

A bevezetés előtt és alatt nagyon sok adattisztítás történt, ennek ellenére, még mindig vannak például a munkáltatói törzsben olyan munkaadók, amelyeknek az adószámok azonos, csak a

nevüket a rögzítő kirendeltségek nem azonos módon vitték föl. Pl. Ez a támogatások megállapításánál jelent problémát, különösen akkor, ha a közvetítést más ügyintéző végzi. Az aktív eszközös rögzíti az egyik munkáltatói névre a kérelmet, a közvetítést végző pedig a följövő másik nevű cégre viszi föl a munkaerőigényt és végzi el a közvetítést, és a létszámfeltöltésnél nem jelenik meg a munkavállaló a támogatási panelen.

A második lépcsőben került bevezetésre az ellátási modul és a támogatási modul egy része. Ezt követően vezették be a szolgáltatási modult és a keretgazdálkodást. A lekérdezési lehetőség nagyon korlátozott.

A kirendeltségi dolgozók munkakörülményét megvizsgálva elmondható, hogy a számítógépek nem a legkorszerűbbek, a sávszélességgel, az IR gyorsaságával sok probléma van. Egyszerre több alkalmazásnak kell futnia a gépeken, ami viszont nem megy mindig zökkenőmentesen.

#### **4. Illetékesség kérdése a foglalkoztatást elősegítő támogatások esetén**

A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet (a továbbiakban: MüM r.) speciális illetékességi szabályt nem állapít meg a foglalkoztatást elősegítő támogatások esetén. A rendeletben szabályozott foglalkoztatást elősegítő támogatások esetén ügyfélként a munkáltató szerepel, tehát az illetékességet a munkáltató székhelye, fióktelepe határozza meg. Sok esetben azonban a foglalkoztatott álláskereső ügyfél nem ahhoz az illetékes kirendeltséghez tartozik, ahová a munkáltató ügyfél. Ebben az esetben a kirendeltségnek saját szűkös decentralizált keretéből kellene más kirendeltségi álláskereső támogatásához forrást rendelni, miközben ezzel a saját kirendeltségén nyilvántartott álláskeresőkre fordítható forrásai természetesen csökkennek. Ennek következménye, hogy romlik a fajlagos költségmutatója és nem csökkenti a térség munkanélküliségi rátáját.

Ugyanakkor nem egységes a fenti illetékességi szabály minden aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz vonatkozásában. A helyközi utazás támogatás tekintetében például a nyilvántartó kirendeltség az illetékes. Azonos foglalkoztatott foglalkoztatásához együtt adott – különböző illetékességi szabály alá tartozó – támogatás esetén az ügyintézés nehézkes. Megítélésünk szerint elsődlegesen a személyhez kötődik a megállapítás szükségessége. Nem a munkáltatót kívánjuk támogatni, hanem azért adjuk a támogatást, hogy a hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztatása megvalósuljon.

A fentiek alapján az illetékességi okok eltérőek, pl., ha egy munkáltató bértámogatást, valamint helyközi utazási támogatást kíván igénybe venni, akkor a munkaerőigényt a foglalkoztatás helye szerint kell bejelentenie, a bértámogatás iránti kérelmet székhelye/telephelye szerint kell benyújtania (ami adott esetben különböző is lehet, mint a foglalkoztatás helye). Az utazási támogatás iránti kérelmet pedig az álláskeresőként nyilvántartó kirendeltséghez kell beadnia (ami szintén eltérhet a székhelyétől, vagy a foglalkoztatás helyétől is).

Jogszabály módosítási javaslat:

A regionális munkaügyi központok illetékességéről szóló 13/2007. (III. 28.) SZMM rendelet (a továbbiakban: R) 1. §-a a következő (2) bekezdéssel egészül ki, ezzel egyidejűleg a jelenlegi (2)-(3) bekezdés számozása (3)-(4) bekezdésre változik:

„(2) A Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészéből, a munkaadónak nyújtható, a munkaügyi központ kirendeltségének hatáskörébe tartozó támogatás nyújtására az a kirendeltség illetékes, amelynek illetékességi területén annak a személynek a lakóhelye, (tartózkodási helye) van, akinek foglalkoztatása elősegítése érdekében a támogatás nyújtására sor kerül. feltéve, hogy a támogatásban részesülő munkaadó székhelye(telephelye, fióktelepe) más kirendeltség illetékességi területén található.”

## V. ÖSSZEGZÉS, JAVASLATOK

A regionális átalakulás tapasztalataiból adódóan elsősorban a szervezet feladat és hatáskörének meghatározására teszünk javaslatot.

### 1 A regionális munkaügyi központok javasolt szervezeti struktúrája

A javasolt struktúrát e dokumentum melléklete tartalmazza. A I. fejezet 1.3. pontjában kifejtett elemzésben levont következtetéseken kívül az alábbiakat fűzhetjük hozzá. Megtartottuk a régiókban bevált három főigazgató-helyettes modellt. A gazdasági főigazgató-helyettes és a legtöbb régióban működő alárendelt két osztályt indokolt változatlanul hagyni.

A másik két „szakmai” főigazgató helyettesnél a feladatokat igyekeztünk arányosan megosztani. Az egyik felelne a 2. a) pontban szereplő osztályokért és a kirendeltségekért KSZK-kért. Az osztályokat javasolt főosztály keretében egyesíteni, mert itt a keretgazdálkodási, és munkaerőpiaci (továbbá MEV) szempontokból a koordináció nagyon lényeges.

A másik főigazgató-helyettes alá tartoznának a kiegészítő és támogató osztályok (2.b, 2.c) munkájának koordinálása ellenőrzése. Azt, hogy ezen szervezeti egységek közül, – osztály mivoltuk és elnevezésük megőrzése mellett (ami nagyon fontos az országosan alkalmazott eljárásrendek miatt) - melyek kerüljenek főosztály szintű keretek és főosztályvezető irányítása alá, az adott régióközpont létszámát és szakember kapacitását ismerő főigazgatóra javasolt bízni.

A főigazgató-helyettesek megnevezését szándékosan nem adtuk meg, mert az ugyancsak az adott főigazgató szempontjából bizalmi kérdés, hogy a két főigazgató-helyettes beosztású szakember közül, melyiket kívánja az őt távolléte esetén teljes jogkörrel helyettesítő általános főigazgató-helyettesének tekinteni.

Az osztályok között javaslatként szereplő Informatikai és Módszertani osztálynál a módszertannak az informatikával történő kapcsolását az indokolja, hogy a központi eljárás rendek miatt a módszertan gyakorlatilag a passzív eszközök hatékony működtetésére irányul, amely az integrált rendszer miatt elképzelhetetlen az informatika nélkül.

A Kirendeltség és Szolgáltató Központoknál nem tértünk ki külön ajánlott szervezeti sémára annak meghatározása szintén maradjon a főigazgató feladata. Van ahol a KSZK létszáma és a regisztrált állományi létszám szerint elegendő egységes szervezeti egységként üzemeltetni, a kelet-magyarországi 50-70 fő munkatársat alkalmazó, 12-17 ezer regisztrált ügyfelet ellátó nagy KSZK-ban már indokolt lehet több osztállyal és vezetővel működni.

#### Vázlatosan az alábbi kritikus pontokat tudjuk meghatározni:

- a régiók „nagy önállósága”
- teljesen eltérő szervezeti struktúra,
- eltérő irányítási szintek,



- az egyes feladatok, tevékenységek szervezeti egységekhez telepítése eltérő,
- a szervezeti felépítésben tapasztalt eltérésnél is jelentősebb eltérés van a kialakított munkakörökben, azok tartalmában és elnevezésében.

### **Javaslatok:**

- jól működő – a feladatait teljes körűen ellátó – irányítási rendszer kialakítása,
- a munkaügyi központok feladatellátását teljes körűen – szakmai, szervezeti, működtetési, pénzügyi, informatikai szempontból egyaránt – megoldó szakmai irányítás megvalósítása,
- SzMSz-ek egységesítése,
- szervezeti struktúrák egységesítése,
- irányítási szintek egységesítése,
- munkakörök egységesítése.

## **2 Javaslat a hatáskör meghatározására**

A jogszabályi szinten megjelenő feladat és hatáskör meghatározás, a központi eljárási rendek, az országosan egységes informatikai rendszer azt sugallja, hogy a szervezetet a szervezetelmélet „klasszikusnak” nevezett irányzata szerint kellene kialakítani.

„E felfogás szerint a szervezet annál eredményesebb, belső működése annál hatékonyabb, minél jobban alkalmazkodik a felépítése azokhoz az elvekhez, amelyek minden szervezete számára előírják a feladatok fokozott specializációját, a szerepek szigorú standardizálását, valamint a szabályok és folyamatok pontos formalizálását. A tevékenységek összehangolását a döntéshozatal centralizálása és a funkciók hierarchiája biztosítja. E hierarchiát úgy kell felépíteni, hogy minden szint fölött csak egy felsőbb szint irányítson. A függelmi viszonyok középpontjában a feladatok teljesítése álljon.” (Jean M. Guiot: Szervezetek és magatartásuk).

Amennyiben ez a cél, úgy jogszabályi szinten kell meghatározni a kirendeltségek kötelezően ellátandó feladatait különösen a támogatások és szolgáltatások vonatkozásában. Meg kell határozni a funkciók legmegfelelőbb struktúráját. A klasszikus elmélet szerint felépített szervezet azonban leginkább statikus környezetben tud hatékonyan működni. A munkaerőpiaci szervezet környezete azonban nagyon változékony. Nem biztos, hogy a klasszikus modell megfelelő gyorsasággal tud alkalmazkodni a kihívásokhoz.

Szervezetelmélettel foglalkozó szakemberek segítségét javasoljuk igénybe venni annak meghatározásához, hogy mely struktúra lenne a leghatékonyabb, legeredményesebb a szervezet számára. Történt már kísérlet a vegyes rendszerek alkalmazására, a célorientált vezetési rendszer bevezetésére, azonban maradéktalanul nem sikerült megvalósítani az átszervezést.

A regionális munkaügyi központok véleménye alapján álláspontunk a feladatok számosságára való tekintettel, az hogy a kirendeltségekre nem célszerű újabb feladatokat telepíteni.

Javasoljuk a pénzügyi feladatok regionális szintre történő telepítését, az ehhez szükséges informatikai rendszer kialakításával, mely a kirendeltségek pénzügyi adminisztrációs feladatait nagymértékben (becslések szerint 20-25 %) csökkentené.

Szakmai szempontú megközelítésből javasoljuk kizárólagos illetékességgel a kirendeltség és szolgáltató központokhoz telepíteni a külföldi migráns munkavállalók ellátásával kapcsolatos ügyintézés. Javasoljuk továbbá, hogy a munkaviszony melletti képzés és az álláskereső vállalkozóvá válásának elősegítését szolgáló támogatással kapcsolatos támogatások esetében a döntés a regionális munkaügyi központ szervezeti egységében történjen. E feladatok megfelelő szintű ellátásával a kirendeltségek döntő része nem rendelkezik kellő szakmai tapasztalattal.

### **3 Jogszabályváltozások**

A jelenlegi jogalkotási folyamat a szervezet működését jelentős mértékben megnehezíti. Az aktív és passzív eszközök működtetését informatikai rendszer segíti, így egy-egy jogszabályváltozás alkalmazására való felkészülésbe bele kell érteni, annak az IR-be történő leképezését is.

A törvényjavaslatot benyújtja a Kormány az Országgyűlés elé. A benyújtott törvényjavaslatokat az Országgyűlés több tárgyalási szakaszban tárgyalja. Az általános vita során az országgyűlési képviselők, az országgyűlési bizottságok módosító javaslatokat nyújthatnak be a törvényjavaslathoz. A részletes vita a törvényjavaslat módosításokkal érintett rendelkezéseinek és a benyújtott módosító javaslatoknak a megvitatásából áll. A törvényjavaslat tárgyalása során fontos szerepet kapnak az Országgyűlés bizottságai.

E jogalkotási folyamat igen hosszú, számos esetben a módosító indítványokkal megbontják a törvények összhangját, így nehezen illeszkedik a hatályos joganyaghoz, illetve a gyakorlatban már alkalmazott jogszabályokhoz.

A Kormány és a miniszterek által előkészített jogszabálytervezet véleményezése két szakaszból áll. Az egyes tervezetek közigazgatási egyeztetésre és véleményezésre bocsátásáról - a kormányprogrammal való összhang, továbbá a jogi, szakmai és pénzügyi feltételek meglétének előzetes vizsgálatával - a Miniszterelnöki Hivatalban szervezett munkacsoport dönt, illetőleg a miniszteri rendeletek esetében véleményt nyilvánít.

A szakmapolitikai egyeztetést követően a jogszabály tervezetét észrevételezés, illetőleg véleménynyilvánítás céljából meg kell küldeni az egyes minisztereknek, kormányzati szereplőknek, illetve a tervezet által érintett egyéb szereplőknek.

Az ÁFSZ-t érintő jogszabályokat illetően e ponton lép be a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal. A véleményezésre az esetek 90%-ban egy-két nap vagy rosszabb esetben pár óra áll rendelkezésre. Mivel e jogszabályok a regionális munkaügyi központokat is érintik, így a Hivatal az esetek nagy százalékában megküldi a tervezeteket a régiók felé is véleményezésre.

Egy-egy tervezetet a nyitva álló igen rövid idő alatt kell megfelelő szakmai színvonalon véleményezni. Amennyiben ezen a ponton nem tudjuk megfelelően érvényesíteni az ÁFSZ érdekeit, a későbbiekben már nincs rá lehetőség. Így itt kell a lehető legnagyobb körültekintéssel elkészíteni az ÁFSZ véleményét.

Az érintettek véleményezik az egyes tervezeteket, az előterjesztő pedig egyeztetni az egyes észrevételeket.

A megküldött észrevételekből az esetek nagy százalékában kevés javaslatot vesz figyelembe a jogalkotó. Így fordulhat elő, hogy a már kihirdetett jogszabály alkalmazása során szembesül a gyakorlati problémákkal.

Fentieket összegezve szükség lenne arra, hogy a jogszabály-módosítások alkalmazására a szervezet fel tudjon készülni, azaz a jogalkotónak az alkalmazásra való felkészülésre megfelelő időt kellene biztosítani.

Az Ft. végrehajtására kiadott jogszabályokkal kapcsolatos általános tapasztalat az, hogy a végrehajtási rendeletek kihirdetése csak jelentős késéssel követi a törvényt. Így az eljárási rendek kiadása és a gyakorlati alkalmazást segítő informatikai rendszer módosítása is jelentős mértékben csúszik. Ugyanakkor a kirendeltségeken megjelenő ügyfelek kérelmeit a hatályos jogszabályoknak megfelelően kell elbírálni. A kirendeltségek nem tudják megvárni az eljárási rendek módosítását.

Sok problémát okoz, hogy a támogatások elbírálásakor a KET szabályait kell alkalmaznia a kirendeltségeknek. Ez különösen a képzési támogatások elbírálásánál okoz gondot. Az egyes tanfolyamok indításának időpontja függ a pénzügyi lehetőségektől, valamint a vizsgaidőpontoktól. A hatályos jogszabályok szerint a munkaügyi központnak minden évben meg kell határoznia és nyilvánosságra kell hoznia a támogatható képzési szakirányokat. A képzési támogatás iránti kérelmet az álláskereső bármikor benyújthatja (pl. szeptemberben induló képzésre júliusban). A KET szerint a kérelemről 22 munkanapon belül dönteni kell. Sem határidő hosszabbításra, sem felfüggesztésre, de igazán elutasításra sincs ok. Javasoljuk, hogy hasonlóan a pályázati kiírás alapján működtetett eszközökhöz, a képzések esetében is hosszabb legyen az ügyintézési határidő (pl. 3 hónap).

A rendezett munkaügyi kapcsolatoknak való megfelelést, mint jogalkotói szándékot helyesnek és kívánatosnak tartjuk, csakúgy, mint a köztartozásmentesség előírását. E két követelménynek való megfelelés vizsgálata, azonban jelenleg nagyon bonyolult, sok időt vesz igénybe, és a „papírfelhasználás” szempontjából sem költséghatékony. Hosszú távon megérné egy olyan adatbázis kialakítása, mely az adószám beütése esetén azonnal megjelentetné, ha az APEH, az OMMF, az Esélyegyenlőségi Hatóság szerint nem felel meg a munkáltató a követelményeknek, illetve köztartozása, vagy az MPA-felé fennálló tartozása van.

## **4 Foglalkoztatást elősegítő támogatások**

A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások (bértámogatás) jelenleg „fordítva” működik. A munkáltatót támogatjuk, ha hátrányos helyzetű személy foglalkoztatását vállalja, de előre kellene megmondania, hogy mely hátránnyal rendelkezőt kívánja foglalkoztatni. A hatályos jogi szabályozás szerint a munkáltató székhelye, telephelye szerint illetékes kirendeltség ítéli meg a támogatást. Ez sokszor okoz problémát, ha a munkáltató más kirendeltségen talál megfelelő álláskeresőt.

Ha a támogatást a munkavállaló után nyújtjuk, és felajánlanánk a munkáltatónak, hogy XY foglalkoztatása után nyújtjuk a támogatást, minden a helyére kerülne. Ha a támogatást azután tudnánk megállapítani, hogy már ismert a támogatandó álláskereső, megoldódna az illetékesség kérdése mellett a szigorúbb és takarékosabb keretgazdálkodás lehetősége is.

Jogszabályi szinten kellene megadni a lehetőséget a valódi programszerű működésre, igazi munkaerő-piaci programok kidolgozására, indítására. Nagyobb teret kellene adni a kistérségi programoknak.

A közcélú–közhasznú–közmunka konstrukció tervezhetetlen, követhetetlen. Kialakítható lenne egy előzetes terven alapuló közfoglalkoztatás egységes finanszírozási rendszerrel.

Az önkormányzati intézményeknél történő foglalkoztatás támogatásának végig gondolása. Jogszabályi szinten meg kellene határozni, hogy pl. pályakezdő általános iskolai tanár foglalkoztatható-e bértámogatással, közcélú, vagy közhasznú munka keretében.

A keresetpótló juttatás mértéke, a jogosultság feltételei évente változnak. 2008-ban egységesen a minimálbérnek megfelelő összeg volt a keresetpótló juttatás összege. Ez az intézkedés hatalmas keresletet indukált az álláskeresők részéről. A pénzügyi lehetőségeket tíz-, tizenötszörösen meghaladó igény keletkezett. Az álláskeresők zöme nem a munkaerőpiaci esélyek növelését, hanem a pillanatnyi megélhetés biztosítását látta a képzésben. 2009-től már differenciált lett a keresetpótló juttatás megállapítása, azonban a rendszer igazságtalanná vált.

A középiskolákból a fiatalok jelentős része szakképesítés nélkül kerül a munkaerőpiacra. A jogszabály szerint az első szakképesítést megszerzők részére magasabb keresetpótló juttatást kell megállapítani. Egy elavult szakmával rendelkező 40 éves családos álláskereső ugyanazon tanfolyamon kevesebb keresetpótló juttatást kap, mint gyermektelen 19-20 éves osztálytársa. Ez jelentős feszültséget tud okozni egy-egy csoportban.

A differenciált támogatás a tervezést és keretgazdálkodást is kedvezőtlenül érinti. Nehezen lehet előre meghatározni, hogy a 16 fős tanfolyamra hány álláskeresési ellátásban részesülő kerül be, hányan lesznek elavult szakmával átképezve, hány fő szerzi meg első szakképesítését. Javasoljuk az egységes keresetpótló juttatás visszaállítását. A mértékét a minimálbérhez javasoljuk igazítani, de nem javasoljuk a 100% ismételt bevezetését.

A kis létszámú – 1–5 fős, vagy 1–10 fős – munkahelyteremtő beruházások támogathatósága kerüljön vissza a regionális munkaügyi központok hatáskörébe, (indokai: a jelenleginél gyorsabb lenne az eljárás, komplexebbé tehető lenne a regionális munkaerőpiaci programok eszköztára, a központi munkahelyteremtő beruházások pályázati rendszere a nagyobb fejlesztésekre koncentrálhatna)

A munkahelyek megőrzését elősegítő támogatásokkal a jelenlegi jogszabályi feltételek között nincs lehetőség a hatékony, munkaerőpiaci szempontból valóban indokolt beavatkozásra, illetve bizonytalan ezek kiszűrése, ezért javasoljuk az ezen eszközökre vonatkozó jogszabályi rendelkezés felülvizsgálatát, ennek keretében a támogatásra való jogosultság jogszabályi feltételeinek szigorítását.

## 5 Integrált rendszer

Az IR jelenleg nem a nevének megfelelően integrált rendszerként működik. A legnagyobb hiányossága, hogy amikor egy álláskeresőt kiválasztunk, azonnal nem jelenik meg a státusza, az hogy milyen támogatásban, ellátásban részesül. Komplettnévtartásban nem részesültek a kollégák, mindenki a maga szűk területét ismeri csak. Nincsenek megfelelő lekérdezési lehetőségek.

## 6 Munkaszervezés

Meg kellene határozni a minden kirendeltség által ellátandó feladatok körét, ehhez kellene hozzárendelni a megfelelő létszámot. Pl. 250-300 fő nyilvántartott álláskereső esetében kell egy közvetítő, egy ellátási ügyintéző, egy támogatási ügyintéző, stb. munkaórában leosztva egészen korrekt módon meg lehetne határozni.

Szükség lenne arra is, hogy ne az érdemi munkától vegye el az időt az adminisztráció, ne az ügyintézőnek kelljen „stemplizni” a leveleket, megírkálni a borítékokat, érkeztetni az elszámolásokat. Egy sor tevékenység párhuzamosan zajlik. Az IR nyilvántartásai nem megbízhatóak, nem felelnek meg a könyvelési előírásoknak, ezért külön analitikákat kell vezetni, és még az IR-rel is egyeztetni, nem csak a főkönyvvel.

## 7 A szolgáltatási tevékenység

A szolgáltatási tevékenység eltérő tartalommal és színvonalon valósul meg a szervezetben belül.

### **Kritikus pontok:**

- Nincsenek meghatározva azok az alapszolgáltatások, amelyeket minden kirendeltségen nyújtani kell.
- A szolgáltatások nincsenek definiálva, így nem biztosítható az azonos tartalom és színvonal.
- Nincsenek meghatározva a nyújtott szolgáltatások minőségi követelményei.
- A humán szolgáltatások nyújtásánál a tanácsadói eszköztár nagysága, minősége, illetve a pszichológiai szakszolgálatok felszereltsége a beszerzés időpontjától, a rendelkezésre álló pénzügykerettől, a pályázati lehetőségektől, a tanácsadók számától, a tanácsadói rendszer kiépítettségétől függően „változó”, használatuk „megyefüggő”.
- Nincs konkrétan meghatározva, hogy a KSZK-k milyen szolgáltatásokat kötelesek ellátni a saját „székhelyükön”, illetve mely szolgáltatásokat kell a kirendeltségekre kihelyezett szolgáltatásként ellátniuk.
- Régió, illetve KSZK függő a megyére kiterjedő szolgáltatások biztosításnak megszervezése (igénylés alapján, rendszeresen biztosított szolgáltatással).

### **Javasoljuk:**

- az alapszolgáltatások definiálását, melyeket minden kirendeltségnek azonos színvonalon biztosítani kell, illetve azokat a plusz szolgáltatásokat, amelyek akkor nyújthatók, ha a feltételek adottak,
- a nyújtott szolgáltatások minőségi követelményeinek meghatározását, ideértve azt is, hogy milyen végzettségű munkatárs nyújthat szolgáltatást,
- a szolgáltatásvásárlás, ill. a tevékenység kiszervezése esetén a paraméterek egységes meghatározását,
- a KSZK-k kötelezően nyújtandó szolgáltatásainak meghatározását, ehhez a megfelelő végzettségű létszám biztosítását.