



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 „c”.alprojekt keretében**

„Meváltozott szervezeti struktúra és feladatrendszer összhangjának vizsgálata”

tanulmány

Készítették: Szőke István
Lőrincz Leó
dr. Stadinger Csaba
dr. Ganczer Tamás
Mátyás Tibor
Rodler Tamás
Matécsa Katalin

Készült: 2010. március



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



TARTALOMJEGYZÉK

<i>Bevezetés</i>	7
<i>I. fejezet</i>	9
I. Állásfeltárás, munkaközvetítés	9
1.1 Feladatrendszer általános jellemzői	9
1.2 Erőforrások.....	9
1.3 Szakmai tartalom.....	10
1.4 Javaslatok	10
II. Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele.....	11
2.1 A feladatrendszer általános jellemzői	11
2.2 Erőforrások.....	11
2.3 Szakmai tartalom.....	12
2.4 Fejlesztési javaslatok.....	14
III. Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése	15
3.1 A feladatrendszer általános jellemzői	15
3.2 Erőforrások.....	15
3.3 Szakmai tartalom.....	15
3.4 Fejlesztési javaslatok.....	16
IV. Álláskeresők jövedelempótló ellátásainak folyósítása.....	17
4.1 A feladatrendszer általános jellemzői	17
4.2 Erőforrások.....	17
4.3 Szakmai tartalom.....	17
4.4 Fejlesztési javaslatok.....	18
V. Munkaerő-piaci szabályozás	18
5.1 A feladatrendszer általános jellemzői	18
5.2 Erőforrások.....	18
5.3 Szakmai tartalom.....	18
5.4 Fejlesztési javaslatok.....	19
VI. Munkaerő-piaci szolgáltatások - Humán erőforrás fejlesztése	20
6.1 A feladatrendszer általános jellemzői	20
6.2 Erőforrások.....	21
6.3 Szakmai tartalom.....	21
6.4 Fejlesztési javaslatok.....	21
VII. Együttműködés az iskolarendszerrel.....	22
7.1 A feladatrendszer általános jellemzői	22
7.2 Erőforrások.....	22
7.3 Szakmai tartalom.....	22
7.4 Fejlesztési javaslatok.....	23
VIII. Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások	23
8.1 A feladatrendszer általános jellemzői	23
8.2 Erőforrások.....	24
8.3 Szakmai tartalom.....	24
8.4 Fejlesztési javaslatok.....	25
IX. Munkaerő-piaci szereplőkkel kiépített partnerségi kapcsolatok	25
9.1 A feladatrendszer általános jellemzői	25
9.2 Erőforrások.....	25
9.3 Szakmai tartalom.....	25

9.4	Fejlesztési javaslatok.....	26
X.	Foglalkoztatási rehabilitáció	27
10.1	A feladat elhelyezkedése az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében	27
10.2	Európai uniós előzmények, programok.....	27
10.3	A komplex rehabilitáció folyamata	27
10.4	Szamai tartalom.....	28
10.5	TÁMOP 1.1.1. és TÁMOP 1.1.1./B program főbb jellemzői	28
10.6	Fejlesztési javaslatok.....	28
XI.	Minőségbiztosítási rendszerek	29
11.1	A feladatrendszer általános jellemzői	29
11.2	Erőforrások.....	29
11.3	Szakmai tartalom.....	29
11.4	Fejlesztési javaslatok.....	29
1.	számú melléklet.....	31
2.	számú melléklet.....	36
<i>II. fejezet.....</i>		<i>41</i>
<i>I. Állásfeltárás, munkaközvetítés</i>		<i>41</i>
1.1	Az álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel.....	422
1.2	Az álláskeresési megállapodás megkötése.....	43
1.3	Közvetítést kérőként történő nyilvántartásba vétel	43
1.4	A szolgáltatást kérőként történő nyilvántartásba vétel.....	44
1.5	Álláskeresők besorolása (profilig)	45
1.6	Vállalati kapcsolattartás, állásfeltárás	46
1.7	Állásbejelentések nyilvántartása	46
1.8	Segítségnyújtás az önálló álláskereséshez	48
1.9	Munkaközvetítés, párosítás	48
1.10	Internetes szolgáltatások	49
1.11	Állásbörzék szervezése	50
<i>II.Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele.....</i>		<i>54</i>
2.1	Az ÁFSZ nyilvántartási rendszerében megtalálható adatok kinyerése, feldolgozása, elemzése	56
2.2	Külső forrásból származó adatok beszerzése, feldolgozása, elemzése	59
2.3	Adatgyűjtések célzott felmérések alapján	61
2.4	Belső (vezetői) információs rendszer.....	64
2.5	Publikációk, adatok hozzáférhetőségének biztosítása külső felhasználók részére	66
<i>III.Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése</i>		<i>68</i>
3.1	Foglalkoztatást elősegítő támogatások.....	70
3.2	Képzések	83
3.3	Foglalkoztatást ösztönző járulékkedvezmények (START K., MKKV, stb.).....	86
3.4	Munkaerő-piaci programok (hazai forrásból)	88
3.5	EU-s forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programok	91
3.6	Tervezés, keretgazdálkodás.....	94
3.7	Támogatások számfejtése, folyósítása	96
<i>IV.Álláskeresők jövedelempótló ellátásainak folyósítása</i>		<i>100</i>

4.1	Álláskeresők ellátása, költségtérítése.....	100
4.2	Ellátások, költségtérítések megállapítása, felfüggesztése, megszüntetése.....	102
4.3	Ellátások, költségtérítések számfejtése, folyósítása.....	107
V.Munkaerő-piaci szabályozás		111
5.1	Külföldi munkavégzés	112
5.2	Külföldiek magyarországi munkavégzése	114
5.3	Képző intézmények nyilvántartása	118
5.4	Szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok.....	120
5.5	Bérgarancia Alap kezelése	122
5.6	Munkaerő-kölcsönzők, magán közvetítők nyilvántartása.....	125
5.7	Munkaerő-piaci ellenőrzés	129
VI.Munkaerő-piaci szolgáltatások - Humán erőforrás fejlesztése		132
6.1	Egyéni tanácsadások	140
6.2	Csoportos foglalkozások	142
6.3	Megváltozott munkaképességűeket célzó tevékenységek	146
6.4	FIT-ek RIC-ek működése.....	146
6.5	Mentori szolgáltatás	147
6.6	Külső szervezetek által nyújtott szolgáltatások.....	148
VII.Együttműködés az iskolarendszerrel.....		152
7.1 Információnyújtás az egyes szakmák munkaerő-piaci pozíciójáról (az iskolák és fenntartóik részére, illetve a tanulók és szülei felé)	154
7.2 Információk begyűjtése az egyes iskolákban és szakmákban tanuló, illetve végzett fiatalok számáról	155
7.3	Az iskolák által végzett pályakövetéses vizsgálatok összegzése	156
7.4	A felsőoktatási intézményekkel való együttműködés	158
7.5	Pályaválasztás elősegítése, pályaaorientáció	158
7.6	Munkaerő-piaci prevenció	160
VIII.Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások		163
8.1	Csoportos létszámleépítésben érintetteknek helyben nyújtott szolgáltatások.....	163
8.2	Munkáltatói klubok, fórumok	172
8.3	Hírlevelek, tájékoztatók	173
8.4	A munkáltatóknak nyújtott speciális kiválasztási szolgáltatások.....	173
IX.Munkaerő-piaci szereplőkkel kiépített partnerségi kapcsolatok		178
9.1	Kistérségi, megyei, regionális és határon átívelő paktumok.....	180
9.2	Önkormányzatokkal való együttműködés.....	181
9.3	Civil szervezetekkel való együttműködés.....	185
9.4	Együttműködés a munkáltatók és munkavállalók érdekképviseleti szervezeteivel...	186
9.5	A területfejlesztés szervezeteivel való együttműködés.....	187
9.6	Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságokkal való együttműködés	189
9.7	Foglalkoztatási Információs Pontokkal való együttműködés	190
9.8	Nemzetközi kapcsolatok	191
9.9	Együttműködés a munkaerő-kölcsönzőkkel, és magán közvetítőkkel.....	192
X.Foglalkoztatási rehabilitáció		194
10.1	Uniós előzmények, programok	194
10.2	A komplex rehabilitációs folyamat	196

10.3 Szakmai tartalom bemutatása.....	198
10.4 TÁMOP 1.1.1. és TÁMOP 1.1.1./B programok	200
<i>XI.Minőségbiztosítási rendszerek</i>	204
11.1 Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat minőségbiztosítási gyakorlata.....	204
11.2 A partnerelégedettség mérésének jelenlegi módszere.....	205
11.3 A minőségbiztosítás további fejlesztése az ÁFSZ-nél.....	208

Bevezetés

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) a magyar közigazgatás talán legkülönlegesebb szakmai szervezete. Az ország kistérségeinek többségében kirendeltséggel rendelkező regionális munkaügyi központok, illetve az országos hatáskörű Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH) rendkívül széleskörű és hatalmas volumenű tevékenységet lát el, amelyek társadalmi és gazdasági szempontból is óriási jelentőséggel bírnak. A feladatok elvégzésének alapfeltétele egy jól működő szervezet, a szakképzett és kellőképpen motivált munkatársak, valamint anyagi erőforrások mellett a társadalmi beágyazottság, a minden más állami hivatalnál szerteágazóbb partnerségi kapcsolat. A szervezet az utóbbi 20 évben bizonyította, hogy képes a fejlődésre és – különösen az utóbbi 10 évben – gyors alkalmazkodóképessége is kiállta a próbát.

Jelen tanulmányunk azt a feladatot tűzte ki célul, hogy feltérképezi, bemutatja az ÁFSZ tevékenységének minél nagyobb részét. Erre részben már korábban is sor került, legutóbb a HEFOP 1.2. intézkedés keretében, hozzávetőlegesen 3 évvel ezelőtt. Az új helyzetfelmérést több tényező is indokolja. Egyrészt nagyon jelentős változások következtek be az elmúlt 3 év során, másrészt már az akkor elfogadott stratégia is felülvizsgálatra szorul. Szükséges-e változtatni az abban szereplő stratégiai irányokon, célrendszereken, vagy esetleg a célok eléréséért tervezett akciókon? Az egyes stratégiai irányok esetében milyen fejlesztések valósultak meg időközben, milyen újabb intézkedések szükségessége merült fel?

Helyzetfelmérésünk közvetve választ adhat ezekre a kérdésekre is. A fő célkitűzés viszont a szervezet tevékenységének – ezzel együtt jelentőségének – minél teljesebb bemutatása. Bizonyos szempontból a teljességre törekedtünk, de mégis jelentős nagyságrendű tevékenységek kimaradtak, azok amelyek inkább a szervezeten „belülre” irányulnak, és amelyek csak közvetve rendelkeznek a „kívülre célzott” outputtal. Nem képezte vizsgálatunk tárgyát a szervezet gazdasági, műszaki működtetése, belső HR tevékenysége, iktatási, irattári rendszere, infrastruktúrája, logisztikája stb. Gyakorlatilag azokat a – tágabb értelemben vett – szolgáltatásokat vettük górcső alá, amelyeket az ÁFSZ a gazdasági, társadalmi élet különféle szereplőinek nyújt.

A munkaügyi szervezet által végzett különféle tevékenységek számának megbecslésére kísérletet sem teszünk, az viszont egyértelmű, hogy csak rendszerbe foglalva, csoportosítva lehet valamelyest átláthatóvá tenni ezt a halmazt. Innovációnak tekintjük, hogy a korábbi helyzetfelmérésektől eltérően az ÁFSZ tevékenységeit 11 feladatrendszer alá soroltuk be. Az ily módon kialakított struktúra alkalmas arra is, hogy a szervezet a végzett tevékenységek alapján összevethető legyen a többi EU-s tagállam, vagy akár más fejlett országok munkaügyi szervezeteivel. A 11 feladatrendszerből álló struktúra lefedi és szorosabb logikai kapcsolatba rendezi azt a – korábbi kutatások eredményeként leírt - EU-s tapasztalatok alapján készített csoportosítást, amely 29 egymástól nagymértékben eltérő nagyságrendű, jelentőségű és jellegű feladatot rendezett egy táblázatba, vizsgálva, hogy azok ÁFSZ által is ellátottak-e.

Az elkészült dokumentum a csoportosítást követően – az elmúlt két-három évben történt változásokat is figyelembe véve – röviden definiálja a magyar ÁFSZ tevékenységeit, bemutatja a feladat jelentőségének, nagyságrendjének alakulását, a főbb vonatkozó szabályokat, valamint az alkalmazott gyakorlatot.

A feltáró elemzés egyben kiterjed egyfajta szervezeti leltár készítésére is, vázlatosan bemutatja, hogy a feladat-együttesek ellátásához milyen szervezeti és erőforrás háttérrel rendelkezik az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hálózata. A tapasztalatok alapján javaslatokat is teszünk az egyszerűsítésre, korszerűsítésre, illetve a fajsúlyosnak ítélt tevékenységek fejlesztésére.

Az egyes feladatrendszerek részletes bemutatását egységes elemzési szempontrendszer alapján végeztük el, amelynek mentén olykor nagyobb időhorizontot – 5-10 éves időszakot is – végiggondoltunk. A közös munka célja egyben az is, hogy a döntéshozók részére más kapcsolt szakmai dimenziókkal kiegészítve nagyobb időtávlatra 5-10 évre lehessen meghatározni a stratégiai célkitűzéseket, az ahhoz rendelt eszközrendszert, elvárt eredményeket és a szükséges erőforrásokat. Az anyag mellékletét képezi, mind az európai uniós célrendszer, mind az általunk kialakított csoportosítás, amely alapján minden egyes csoportra a jellemzőket külön-külön fogalmaztuk meg.

Két „terméket” készítettünk, egyrészt egy részletes munkaanyagot az elemzési szempontrendszernek megfelelően, másrészt ennek rövid, vezetői összefoglalóját. Az elkészült termékek jellegüknek megfelelően együtt kezelendők és értelmezhetők.

A célrendszereinkhez kapcsolt kérdéssorokat az anyag elején jelenítettük meg, hogy a felhasználók számára megkönnyítsük az anyag értelmezését.

1. A feladat „elhelyezkedése” az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében
2. Az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata
3. Annak vizsgálata, hogy a feladat az ÁFSZ különböző szervezeti egységeiben egyformán fontos-e, vagy csak valamely terület specialitása
4. Volumen és mérhetőség bemutatása.
(Mennyire jelentős a feladat nagyságrendje? Milyen módon mérhető?)
5. Főbb mutatószámok, adatok ismertetése
(Néhány évre visszatekintve)
6. A tendenciák bemutatása
(Fontosság változása, volumen változása az utóbbi 5-10 évben)
7. A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei
(Abból kiindulva, hogy a legtöbb esetben többféle megoldást alkalmaznak az egyes területi egységek. A lényegi különbségeknek van csak jelentőségük.)
8. A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása (Ha releváns).
9. A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása
(Csak vázlatosan, nem számszerűsítve, humán erőforrás, szoftvertámogatás, eszközök, pénzügyi források stb.)
10. Annak megállapítása, hogy szükséges-e speciális felmérést lebonyolítani a helyzetértékelés alátámasztásához
11. Szakmai tartalom bemutatása
12. Felmerülő kérdések, megoldást igénylő gondok
13. Fejlesztési javaslatok

I. fejezet

I. Állásfeltárás, munkaközvetítés

1.1 Feladatrendszer általános jellemzői

A munkaközvetítés és az állásfeltárás a munkaügyi szervezet egyik legfontosabb szolgáltatása, „a legolcsóbb” aktív eszköz, amelyhez pénzt – a működésen túl -, nem kell rendelni, ugyanakkor az álláskeresők munkába helyezését biztosítja.

A feladatrendszer általánosan meghatározott címén belül beletartozik még:

- az álláskeresők, a közvetítést,- szolgáltatást kérők nyilvántartásba vétele,
- az álláskeresőkkel kötött álláskeresési megállapodás,
- az álláskeresők besorolása (profiling),
- vállalati kapcsolattartás, állásfeltárás,
- állásbejelentések nyilvántartása,
- segítségnyújtás az önálló álláskereséshez,
- párosítás, közvetítés,
- internetes szolgáltatások (önéletrajz, képzés-, állásajánlatok, távmunkavégzés),
- állásbörze is.

A feladatrendszer valamennyi elemének megvalósítása a regionális munkaügyi központok kirendeltség és szolgáltató központjaiban, illetve a kirendeltségeken (a továbbiakban: kirendeltség) történik. A feladatrendszerben szereplő részfeladatok a munkaügyi kirendeltségek feladatai közé tartoznak, döntő részben az álláskeresők nyilvántartásba vétele a hatósági csoportban, míg az állásfeltárás, munkaközvetítéshez tartozó feladatok a kirendeltségek szolgáltatási csoportjainak munkájában jelenik meg.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat ügyfelei közül a munkáltatókkal való kapcsolatrendszer erősítése, a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások, továbbá a munkáltatói kapcsolattartás feladatainak bővítése és eredményesebbé való tétele érdekében kiemelten fontos ez a feladat. A munkáltatókkal való kapcsolattartás területén különösen a kis-, és középvállalkozásokkal való kapcsolatrendszer folyamatos biztosítása az ÁFSZ hosszú távú stratégiájában is hangsúlyosan jelenik meg.

Az uniós célrendszerrel is szinkronban van, hiszen az uniós stratégia kulcseleme az állásfeltáró tevékenység bővítése, határfokának javítása, illetve az ehhez rendelt elhelyezési szándékok és célok erősítése.

1.2 Erőforrások

Az ÁFSZ rendszerében valamennyi kirendeltségen az alaptevékenységekhez (az álláskeresők, a közvetítést,- szolgáltatást kérők nyilvántartásba vétele, az álláskeresőkkel kötött álláskeresési megállapodás, párosítás, közvetítés) tartozó feladatokhoz a humán erőforrás biztosított, ide értve az ügyfelek kötelező jelentkezésével kapcsolatos adminisztrációs tevékenységeket is. Az álláskeresők besorolása (profiling) az FSZH főigazgatói utasítással csak a 20+60 kirendeltség, azaz „új szolgáltatási modell szerint működő” kirendeltségeken került kötelezően bevezetésre, az ország többi kirendeltségén a profiling használata ajánlott, de nem kötelező.

A munkaügyi központok kirendeltségei a munkáltatói kapcsolattartással, az újonnan jelentkező feladatok mellett kevésbé képesek ezt a munkafeladatot ellátni. Az elmúlt évek során több regionális munkaügyi központ szakmai fórumán és vezető értekezleteken is elhangzott a munkáltatói kapcsolattartás folyamatosságának biztosítása és növelése. Az SZMM által megfogalmazott „2008. évi irányelvek az Állami Foglalkoztatási Szolgálat számára” elvárás a foglalkoztatási készség és a foglalkoztatási szint növelése érdekében a következő feladatokat állítja középpontba: „Bővítse a munkáltatói kapcsolattartást, javítsa a munkáltatókkal való együttműködés minőségét és hatékonyságát.”

1.3 Szakmai tartalom

Az álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel

Az álláskeresési megállapodás megkötése

Közvetítést kérőként történő nyilvántartásba vétel

A szolgáltatást kérőként történő nyilvántartásba vétel

Álláskeresők besorolása (profiling)

Vállalati kapcsolattartás, állásfeltárás

Állásbejelentések nyilvántartása

Segítségnyújtás az önálló álláskereséshez

Munkaközvetítés, párosítás

Internetes szolgáltatások (önéletrajz, képzés-, és állásajánlatok, távmunka végzés)

Állásbörzék szervezése

1.4 Javaslatok

Valamennyi kirendeltség és szolgáltató központ, továbbá a 15 főnél nagyobb létszámmal dolgozó kirendeltségeken, célszerűnek tartjuk kialakítani és működtetni az önálló munkáltatói kapcsolattartó munkakört. Ezzel egyidejűleg természetesen nem szűnik meg a közvetítő ügyintézők munkaerőigényt feltáró tevékenysége, és felelőssége. Továbbra is minden közvetítő ügyintézőnek érdeke és feladata, hogy ismerje a területükön működő foglalkoztatókat, így mindig aktuális munkaerő-piaci információt tud nyújtani az álláskereső ügyfeleknek.

Célszerűnek tartjuk és javasoljuk, hogy a kisebb létszámmal működő kirendeltségeken a kirendeltség-vezető vezesse be azt a gyakorlatot, hogy a közvetítő ügyintézők saját munkáltatói körrel rendelkezzenek. Ennek szempontja lehet a munkaadók (pl. település, ágazati besorolás, vagy a foglalkoztatók létszámának nagysága alapján, stb.) történő csoportosítása a közvetítő munkatársakhoz.

A munkaadók számára nyújtott szolgáltatások rendszerének bővítése is elengedhetetlenül szükséges. A munkaadók számára olyan szolgáltatásokat célszerű nyújtani, amelyek érdekeltté teszik a munkáltatót az ÁFSZ-szel való együttműködésre, a szervezet szolgáltatásainak minél szélesebb körben történő igénybevételére.

Ezek a lehetőségek pl. mikro- kis és középvállalkozások számára nyújtandó szolgáltatások fejlesztése, internetes honlapon történő tájékoztatók megtekintésével elősegíthetők. Egyben a munkaadói kapcsolattartás is erősebbé válhat.

További lehetőségként kínálkozik az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak a magánmunkaerő-közvetítőkkal történő szorosabb együttműködés, együttműködési megállapodások további megkötésével a munkaerőigényeknek az ÁFSZ- honlapon történő megjelenítése. Ilyen projekt például a „Virtuális munkaerőpiac”, továbbá a regionális szinten 2 fővel működő állásügynökök munkába állítása, amelyek megvalósításával a „munkáltatói kapcsolattartás” mennyisége és színvonala, - ha csak mérsékelten is - a későbbiekben jelentős eredmények elérését fogják biztosítani.

II. Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele

2.1 A feladatrendszer általános jellemzői

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak nagy jelentőségű információgyűjtő, - szolgáltató és elemzési feladatai vannak, amelyek mind a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, mind a regionális munkaügyi központok szintjén megjelennek. Az országban a KSH-n kívül kevés olyan szervezet található, amelynek ilyen sokrétű információgyűjtési és tájékoztatási kötelezettsége lenne, és a ténylegesen végzett ez irányú tevékenység messze túlmutat a jogszabályi kötelezettségeken.

Megalakulása óta a munkaügyi szervezet legfontosabb alapfeladatai között szerepel a munkaerő-piaci információk gyűjtése és szolgáltatása. Ez nemzetközi szinten is egységesnek mondható gyakorlat. A korábbi kutatások alapján összeállított 29 elemű „EU-s feladatrendszer” listában 24. soron található a „Munkaerő-piaci információk nyújtása, feldolgozása, terjesztése - az ÁFSZ számára és más intézményeknek, ill. a közvéleménynek” megnevezéssel, de szorosan kapcsolódik több más feladatcsoporthoz vagy input, vagy output oldalról.

A feladatrendszer az ÁFSZ 2007-2013 időszakra megfogalmazott stratégiájában a (6.) Rendszerfejlesztés komplex stratégiai irány keretén belül jelent meg. Nevesített feladatként a Vezetői Információs Rendszer kialakítása, a külső adatbázisok (szociális, szakképzési, felnőttképzési) összekapcsolása a saját rendszerekkel, illetve az általános informatikai fejlesztés került megfogalmazásra.

2.2 Erőforrások

Az ÁFSZ egészét tekintve a főfeladatként statisztikai, elemzési munkával foglalkozó munkatársak aránya alacsony, az egyes felmérések végrehajtásával viszont – jellemzően a kirendeltségeken – időszakosan jelentős létszám foglalkozik.

A statisztikai, elemzési jellegű tevékenységek jelentős informatikai infrastruktúrát igényelnek, de a rendszer többcélú, szinte minden feladatrendszer ugyanazokat gépeket és programokat használja. Általánosságban elmondható, hogy rendelkezésre álló hardverek (PC-k, monitorok, nyomtatók, szerverek) kirendeltségi és régiós szinten jelenleg megfelelő, helyenként jó színvonalúak (hosszabb távon természetesen számolni kell a gyors avulással). Az egész ország igényeit kiszolgáló nagy kapacitású szerverek esetében ugyanakkor viszonylag gyakori meghibásodások tapasztalhatók, így elképzelhető, hogy ezen a téren szükséges rövid időn belül fejlesztést végrehajtani.

A szoftver oldalról az mondható el, hogy az általános használatú, jogtiszt programokkal minden érintett rendelkezik, ugyanakkor speciális célszoftverek vonatkozásában – különösen a 2009-es platformváltás következtében – nagyon jelentős hiányosságok tapasztalhatók, más megfogalmazásban jelentős fejlesztésekre van szükség.

2.3 Szakmai tartalom

A munkaerő-piaci információk feladatrendszerén belül sokféleképpen lehetne csoportosítani a feladatokat. Ez alkalommal 5 főfeladatot fogalmazunk meg:

Az ÁFSZ nyilvántartási rendszerében megtalálható információk kinyerése, feldolgozása, elemzése

Külső forrásból származó adatok beszerzése, feldolgozása, elemzése

Célzott felmérések, adatgyűjtések lebonyolítása információnyerés céljából

Belső (vezetői) információs rendszer működtetése

Az ÁFSZ által előállított információk publikálása, eljuttatása a „külső” felhasználók és a széles nyilvánosság részére

A legfontosabb területek, amelyekkel kapcsolatban az ÁFSZ nyilvántartással rendelkezik:

- Álláskeresőkre vonatkozó információk
- Munkaerő-igényekre, közvetítésekre vonatkozó információk
- Csoportos létszámleépítések adatai
- Ellátások adatai
- Aktív eszközök adatai
- MEV rendszer működtetése
- Szervezet működésére vonatkozó egyéb információk (pl. forgalom, stb.)

Az Adattárház – a folyamatos fejlesztés ellenére – még nem tudja teljes mértékben kielégíteni a vele szemben támasztott igényeket. Nincsenek benne információk a közvetítési tevékenységről, még csak teszt változatban létezik a támogatások adatkockája, a forgalmi adatok nem érhetők el a rendszerből. (A 2009. év végéig hátralévő rövid időszakban a támogatási adatok hozzáférhetővé tétele várható.)

Az ÁFSZ legfontosabb, jelenleg rendszeresen végzett adatgyűjtései a következők:

- Negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés
- Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis
- MONITORING vizsgálat (az aktív eszközök eredményességéről)
- Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtés
- Ügyfél elégedettségi vizsgálatok
- Pályakezdő felmérés (egyelőre csak egy régióban)
- „Út a munkához” program havi adatgyűjtése az önkormányzatoktól

A külső felhasználók felé történő adatszolgáltatások esetében elsődleges szempont az adatvédelem. Nem lehet publikálni olyan információkat, amelyek személyiségi jogokat, cégérdekeket sértenének, ezért csak olyan statisztikai feldolgozások, elemzések kerülhetnek ki az ÁFSZ-ből, amelyek ezeket a szabályokat teljes mértékben figyelembe veszik.

A másik legalább ilyen fontos követelmény, hogy a közérdekű információkat nyilvánosságra kell hozni. E két alapelvárás között többnyire csak látszólagos az ellentét, egyes egyedi esetekben azonban – különösen cégekre vonatkozó információk esetében – valós dilemmák merülhetnek fel, ezeket egységesen kell kezelni.

Az ÁFSZ nagyon széles partnerségi hálózatban működik és szinte minden külső szervezet felé vállalta valamilyen munkaerő-piaci információk eljuttatását. Az ilyen jellegű információszolgáltatások általános jellemzői:

- Sokféle, a partner szervezet egyedi igényeire szabott információ csomag.
- Rendszeresen ismétlődő és egyedi adatszolgáltatások egyaránt.
- Állandóan új, konkrét igények jelennek meg.
- Az információk kinyomtatva postán, vagy elektronikus levelek csatolmányaiként mozognak.

A partnerségi hálózaton kívüli külső felhasználók túlnyomó többségét a „nagy nyilvánosság” kategóriába sorolhatjuk. A közérdekű tájékoztatási tevékenységnek is van néhány fontos sajátossága:

- A tájékoztatás csatornái: a kiadványok, a nyomtatott sajtó, az elektronikus médiák és az internetes honlapok, portálok (régiós és országos szinten). Mára a legfontosabbá az utóbbi vált, mert a sajtó és a médiák is jelentős részben a webről szerzi az információit, nagyon jelentősen lecsökkent a nyomtatott kiadványok szerepe.
- A tájékoztatásnak jelentős szerepe van a PR-ban, erre a tartalmak szelektálásánál és publikációk formátumának kialakításánál, a szöveges értékelések nyelvezeténél kell ügyelni. A kevésbé megbízható, nehezen értelmezhető vagy csak szervezeten belül jelentőséggel bíró adatokat a válogatásakor le kell választani.
- Fontosak az arculati elemek, felismerhetőek legyen a szervezet „megjelenései”.
- A kiadott információk túlnyomó többségét olyan standard blokkoknak kell alkotni, amelyek azonos tartalommal, változatlan formátumban rendszeresen megjelentethetők. Ez kezelhetővé, áttekinthetővé teszi a publikált adatok halmazát a felhasználók részére, és az elkészítésük is „takarékosabb”.
- Ha jól sikerül kialakítani nyilvánosságnak szánt standard adatok körét, az jelentősen tehermentesítheti a partnerségi tájékoztatást, és a belső információs rendszer igényeinek egy része is ugyanezekkel a „termékekkel” kielégíthető.

Bár a külső felhasználók tájékoztatása zömében a fentiekben körvonalazott „egyszerű adatszolgáltatásokkal” megoldható, de emellett nem feledkezhetünk meg az ÁFSZ vezetői, munkatársai által személyesen nyújtott tájékoztatásokról sem:

- Sajtótájékoztatók
- Előadások
- Interjúk

Ezen tanulmány keretében ennek a csatornának csak két folyamányát említjük:

- Prezentációkat kell készíteni. (Speciális ismeretet igényel.).
- Biztosítani kell a megnyilatkozók felkészítését (ez jelentős részben visszacsatol a vezetői információs rendszer kérdéséhez).

2.4 Fejlesztési javaslatok

A fejlesztésnek a fentiekben részletezett adottságokra kell épülnie, így természetesen a központi adatbázisra alapvetően központi statisztikai rendszereket kell kialakítani, amelyek elsősorban az Adattárház keretein belül hozzáférhetőek. Ugyanakkor a jelenleginél több lehetőséget kell biztosítani a helyi fejlesztések elkészítésére. Ehhez a munkaügyi központok informatikus és elemző munkatársainak jogosultságot (fizikai hozzáférést), információkat (az adatbázis szerkezetéről, a használt kódokról) és szakmai tudást (az adatbázis lekérdező programozásról, az adatkockákból reportok készítéséről stb.) kellene biztosítani. Nyilván a sikeresebb és közérdekű regionális, helyi fejlesztéseket országosan is hozzáférhetővé lehetne tenni.

Az Adattárházban a tervezett, de még hiányzó adatkockákat el kell készíteni, ki kell publikálni. (Aktív eszközök, közvetítések, forgalmi adatok) A meglévő adatkockáknál néhány szempontot be kellene építeni utólag. Belső képzés keretében oktatni kellene a kirendeltségek kijelölt munkatársainak is a Cognos program és az Adattárház használatát.

Szorgalmazni kellene, hogy az adóhatósági, társadalombiztosítási nyilvántartások váljanak képessé arra, hogy olyan adatokat szolgáltatassanak a foglalkoztatásról, amelyeket a KSH nem képes biztosítani. Az ÁFSZ kapjon jogot a hozzáféréshez, és legyen kiemelt feladata az innen kinyert munkaerő-piaci információk feldolgozása, értékelése, és rendszeres publikálása.

Készüljön az iskoláknak és képző szervezeteknek egy egységes informatikai rendszer, amelyből kinyerhetőek az adott időszakban folyó képzések főbb adatai.

Olyan pályakövető rendszer kerüljön bevezetésre az iskolarendszerű közép- és felsőfokú oktatás, illetve a felnőttképzés terén, amely kötelezően alkalmazandó, egységes metódus által lebonyolított, ellenőrizhető, és központi informatikai rendszerben összesítettek az adatai.

Térinformatikai rendszer(ek) használatának biztosítása („intelligens térképek”)

Vezetői információs rendszer(ek) kialakítása

Az NFÜ által működtetett „kistérségi erőforrástérkép” programhoz az ÁFSZ csatlakozása

III. Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése

3.1 A feladatrendszer általános jellemzői

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat az állami foglalkoztatáspolitikai alapintézménye, a munkaerőpiac meghatározó szereplője. Helyi szinten a kormányzati foglalkoztatáspolitikai koordinálója és megvalósítója. Intézményei kulcsszerepet játszanak a térségi folyamatok előrejelzésében, a foglalkoztatás bővítését szolgáló stratégiák elkészítésében, a helyi állami támogatások és szolgáltatások munkaerő-piaci szempontú értékelésében, a munkaerő-piaci célokat – közvetve, vagy közvetlenül - szolgáló intézkedések összehangolásában. Figyelemmel kíséri, ösztönzi és segíti az új munkahelyeket létrehozó gazdasági folyamatokat, beruházásokat.

A foglalkoztatás elősegítése a munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése érdekében az Állami Foglalkoztatási Szolgálat aktív foglalkoztatási eszközök formájában támogatást nyújt, kedvezmények igénybevételére jogosító hatósági bizonyítványt ad, vagy kedvezmények igénybevételére hatósági szerződést köt.

A foglalkoztatást elősegítő támogatások révén az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a munkáltatók számára különböző bér-, és járulékalapú támogatásokat, alanyi jogon járó járulékkedvezményeket és a munkahelyteremtést és munkahelymegőrzést a Munkaerőpiaci Alap központi és decentralizált foglalkoztatási alaprészből működteti. Az állás és képzés keresők részére további támogatási formákat alkalmaz (pl.: vállalkozóvá válás, képzési támogatások, valamint komplex központi és európai uniós finanszírozású munkaerő-piaci programokat működtet).

3.2 Erőforrások

A foglalkoztatást elősegítő támogatások döntő részét számítógépes informatikai programok segítik, egyes támogatások esetében csak manuális munkavégzésre van lehetőség. A támogatási formák sokszínűsége, a központi, regionális, továbbá az európai uniós programok összetettsége, komplexitása következtében a kirendeltségen dolgozó munkatársak ez irányú feladatait legalább a kirendeltségi létszám negyedében/harmadában végzik.

A támogatási rendszer működtetését döntő részben a kirendeltségek végzik, néhány eszköz esetében a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egységei járnak el. Általában véve egy-egy nagyobb létszámvonzatú eszközt egy fő munkatárs önálló munkakörben aktív eszköz gazdaként működtet, a kisebb létszámú kirendeltségeken e feladatot kapcsolt munkakörben látják el a munkatársak. A támogatásokkal kapcsolatos tevékenység informatikai támogatását a legtöbb eszközre az integrált rendszer biztosítja.

3.3 Szakmai tartalom

A jelenlegi foglalkoztatást elősegítő támogatások a következők:

- Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (Bértámogatás)
- Bérköltés támogatás
- Közhasznú munkavégzés támogatása
- Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének támogatása
- Helyközi utazás és csoportos személyszállítás támogatása

- Vállalkozóvá válást segítő támogatások
- Munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása
- Munkahelyteremtés támogatása
- A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása (megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön rendeletben meghatározott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez)
- A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás, valamint a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás
- Munkahelymegőrzés támogatása
- A létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása
- A Munkába helyezést Elősegítő Bizottságok támogatása

Az aktív foglalkoztatási eszközök számossága az eltérő feltételrendszerével és az egyes eszközökre vonatkozó jogi háttér gyakori változásával nem könnyíti meg a munkatársak dolgát.

Munkaerő-piaci képzések

Foglalkoztatást ösztönző járulékkedvezmények (START kártya, mikro-, kis és középvállalkozások, civil szervezetek)

Regionális munkaerő-piaci programok / Központi munkaerő-piaci programok / európai uniós forrásból finanszírozott programok

Tervezés, keretgazdálkodás

Támogatások számfejtése, folyósítása (pénzügyi folyamatok)

3.4 Fejlesztési javaslatok

Felül kell vizsgálni a munkaerő-piaci alpból nyújtható támogatások és a jogszabály alapján biztosított járulékkedvezmények rendszerét, tekintettel arra, hogy mind a támogatások, mind a kedvezmények ugyanarra a célcsoportra (álláskeresők, munkaadók) fókuszálnak. További jelentős probléma a munkaerő-piaci szolgáltatásokon belül a mentorálási tevékenység. Azokban a programokban amelyek regionális, vagy központi munkaerő-piaci programok a mentorálási tevékenység pályázat útján kerül beszerzésre, míg az uniós programok ezzel szemben hosszadalmas közbeszerzési eljárást írnak elő.

A foglalkoztatási támogatások pénzügyi folyamatainak nincs egységes informatikai támogatása. A szoftvertámogatással rendelkező eszközök esetében a kötelezettségvállalás, az utalás, a kifizetett támogatás adatok nyilvántartását végzi az integrált rendszer. A könyvelés és a vezetői információs rendszer külön program működtetésével történik. Javasoljuk a rendszer egységesítését.

IV. Álláskeresők jövedelempótló ellátásainak folyósítása

4.1 A feladatrendszer általános jellemzői

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat alapfeladata a munkájukat elvesztett személyek élethelyzetének javítása, az álláskeresésük támogatása, mielőbbi, ismételt munkába helyezésük.

Az alapfeladatok közül kiemelt figyelmet kell fordítani az álláskeresők megélhetését biztosító ellátó rendszer működtetésére.

Az álláskeresési ellátások egy vegyes típusú, biztosítási és szociális elemeket is tartalmazó ellátórendszer részét képezik, amelyek a szociális biztonság javítása mellett fokozottan ösztönöz az állások felkutatására és a munkahelyek, a munkaalkalmak elfogadására. Az álláskeresési ellátásokat az álláskereső személyek kérelem benyújtásával igényelhetik.

Az EGK országokban munkát vállalóknak lehetőségük van arra, hogy a lakóhelyük, illetve volt munkahelyük szerinti illetékességtől eltérő országban vegyék igénybe az álláskeresési ellátást, valamint másik EGT országban megállapított ellátás folyósítását kérik (migráns munkavállalók).

A munkanélkülivé vált álláskeresők pénzbeli ellátása az ÁFSZ alapfeladatait képezik. Az ellátási és költségtérítési feladatok nem önmagukban, hanem komplex feladatként sokszínű, összetett ellátási, folyósítási és társadalombiztosítási kérdéseket és ismereteket is felölelnek, ezért az ellátottak részére történő folyósítás a szervezet egyik kulcskérdése. E tevékenység képezi az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hatósági feladatainak jelentős részét.

Az uniós célrendszerhez való illeszkedés vizsgálatánál megállapítható, hogy számos uniós ország gyakorlatától eltérően Magyarországon az ÁFSZ végzi az ellátások megállapításával, folyósításával, ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat is.

4.2 Erőforrások

Az álláskeresők ellátása, költségtérítése megállapításával, folyósításával kapcsolatos teendők ellátása és a kirendeltségek keretében történik, a központi szervezeti egységek módszertani segítséget nyújtanak és az utalással, könyveléssel, adatszolgáltatással kapcsolatos teendőket látják el.

4.3 Szakmai tartalom

Az ellátások, költségtérítések megállapítása, felfüggesztése, megszüntetése azonos metodikával történik, az ellátás fajtájától függetlenül. Különbség a jogosultsági feltételekben van.

A jelenleg megállapítható ellátások:

- Álláskeresési járadék
- Álláskeresési segély
- Vállalkozói járadék
- Rehabilitációs járadék
- Keresetpótló juttatás
- Költségtérítés
- Migráns munkavállalók ellátása

Ellátások, költségtérítések megállapítása, felfüggesztése, megszüntetése (pénzügyi folyamatok)

Ellátások, költségtérítések számfejtése, folyósítása

Adatszolgáltatás különböző szervezetek számára (APEH, magánnyugdíj pénztárak, OMF, NYUFIG)

4.4 Fejlesztési javaslatok

Az álláskeresési ellátások adminisztrációjának csökkentése érdekében (pl.: a munkaviszony igazolása, stb.) az államigazgatás más szervezeti egységeinél (APEH, OEP, NYUFIG) rendszereinek a jelenlegi adatvédelmi rendelkezések feloldásával online informatikai rendszerek összekapcsolása..

V. Munkaerő-piaci szabályozás

5.1 A feladatrendszer általános jellemzői

E csoportban meghatározott tevékenységek (külföldi munkavégzés, külföldiek magyarországi munkavégzése, munkaerő-kölcsönzők, magánközvetítők nyilvántartása) az európai uniós célrendszerekben is megtalálhatók. Az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében a képző intézmények nyilvántartása, a szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok, a bér garancia alap kezelése, továbbá a munkaerő-piaci ellenőrzés, mint önálló tevékenységek ellátásának egy része - a szervezet hatósági jellegű feladatainál jelenik meg.

5.2 Erőforrások

A szakmai tartalomban részletezett tevékenységek ellátását a regionális munkaügyi központok munkatársai osztott munkakörben látják el.

5.3 Szakmai tartalom

Külföldi munkavégzés

A magyar állampolgárok külföldi munkavállalásával kapcsolatos szabályokat a fogadó ország állapítja meg. A szervezet számára a számos országgal született megállapodás és az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) működtetése alapján jelent feladatot a magyar állampolgárok külföldi munkavégzése. Jelenleg a Magyar Köztársaság Kormányának az alábbi országokkal van hatályos megállapodása, mely egyezmények elsősorban a magyar állampolgárok szakmai nyelvi továbbképzésének előmozdítását célozzák: Németország, Svájc, Luxemburg, Ausztria, Románia, Franciaország. A munkaügyi központok és a kirendeltségek feladata elsősorban tájékoztatás nyújtása az érdeklődők számára.

Külföldiek magyarországi munkavégzése

Külföldi Magyarországon, meghatározott kivétellel, csak engedély alapján végezhet munkát. Az engedély alapján végezhető munka esetében, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges szerződés, csak az engedély beszerzését követően köthető meg.

A törvény által meghatározott esetekben nincs szükség engedélyre, így például a külön jogszabály szerint menekültként vagy menedékesként elismert, továbbá a bevándorlási engedéllyel vagy letelepedési engedéllyel rendelkező külföldi magyarországi munkavégzéséhez. Az engedélyezéssel kapcsolatos hatáskört az Flt. 50 § (1) b, pontja a munkaügyi központ központi szervezeti egységéhez delegálja, azonban az ügyek döntő többségét alkotó általános szabályok szerinti eljárásban érdemben részt vesznek a kirendeltségek is.

Képző intézmények nyilvántartása

A törvény módosító rendelkezései alapján a 2009. október 1-jétől a felnőttképzést folytató intézményeknek csak bejelentési kötelezettségük van, amennyiben felnőttképzési tevékenységet szeretnének folytatni. Felnőttképzési tevékenység akkor folytatható, ha az illetékes regionális munkaügyi központnál a bejelentés megtörtént és a felnőttképzési intézmény tevékenysége megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek.

Szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok

A 15/2009. (VII. 24.) SZMM rendelet hatálybalépése előtt megszervezett, már folyamatban lévő képzések esetében a szakképzési hozzájárulást a saját munkavállalói részére szervezett képzéssel teljesítő hozzájárulásra kötelezett költségei elszámolásának feltételeiről és az elszámolás szabályairól szóló 13/2006. SZMM rendelet szabályait kell alkalmazni. A hozzájárulásra kötelezettnek a tárgyévre elszámolt képzésre vonatkozó adatszolgáltatást a 15/2009. (VII. 24.) SZMM rendelet 1. és 2. számú mellékletek szerinti adattartalommal kell benyújtania a tárgyévet követő év második hónapjának 25. napjáig a székhelye szerint illetékes regionális munkaügyi központ részére. Az adatszolgáltatás elmulasztása vagy nem határidőre történő teljesítése jogvesztő.

Bérgarancia Alap kezelése

Munkaerő-kölcsönzők, magán közvetítők nyilvántartása

Munkaerő-kölcsönzési tevékenységet a kölcsönző akkor folytathat, ha az előírt feltételeknek megfelel, és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásba vette. A nyilvántartásba vétel alapvető feltétele, hogy a kérelmező a 118/2001. (VI. 30.) Kormány rendelet szerinti kérelmet terjesszen elő.

2009. október 1-jétől a és a magán-munkaközvetítői tevékenységet folytatóknak csak bejelentési kötelezettségük van, amennyiben magán-munkaközvetítői tevékenységet szeretnének folytatni.

Munkaerő-piaci ellenőrzés

5.4 Fejlesztési javaslatok

A munkaerő-piaci kereslet szűkülését eredményező gazdasági válság ellenére ösztönző rendszert javasolunk kidolgozni a pályakezdők külföldi munkatapasztalat szerzésének támogatására, majd tapasztalataik magyarországi hasznosítására. A jól képzett, idegen nyelvet beszélő szakemberek hazatérve elősegíthetik a munkakultúra további fejlesztését.

Jelezni kívánjuk egyes felszámolók újabban tapasztalható gyakorlatát. A felszámoló a Bérgarancia Alapból, a felszámolás alatt is működő cég esetében munkabért igényel hónapról hónapra, folyamatosan, szinte minden alkalmazottra.

„Természetesen” saját forrással a bérkifizetéshez nem rendelkezik, a dolgozók bérüket kizárólag a Bérgarancia Alapból kapják. Javasoljuk a felszámoló legyen köteles kimutathatóan tájékoztatni a munkavállalókat arról, hogy a Bérgarancia Alapból igényelt támogatás a munkabérük fedezette.

Nincs egyértelműen meghatározva, hogy olyan bértartozásra nyújtható e támogatás, ami egy korábbi igénylésből - felső korlát miatt – a fennmaradó részre irányul.

VI. Munkaerő-piaci szolgáltatások - Humán erőforrás fejlesztése

6.1 A feladatrendszer általános jellemzői

Az EU célrendszerben megfogalmazott irányelvek szerint olyan integrált rendszer megtervezése volt a cél, amely biztosítja az ügyfelek számára a „mindent egy helyen” szolgáltatásokat, és intézményeit, a szakértőket és informatikai rendszert, melyhez megfelelő szakmai színvonalú módszertan párosul.

Az AFSZ szerepe csak akkor lehet a jövőben is meghatározó a munkaerőpiacon, ha a jelenleginél aktívabb részvételével növeli részesedését. Ehhez elengedhetetlen feladat a szolgáltatások megújítása, elérhetőségük javítása. Fontos, hogy a kirendeltségeken igénybe vehető szolgáltatások és támogatások egymást erősítsék, és egységes rendszert alkossanak.

A Foglalkoztatási Szolgálat felügyeli és bonyolítja a munkaerő-piaci szolgáltatások nagyobb részét, míg kapacitások hiányában a 30/2000 GM rendelet szerinti külső szolgáltatók bevonására van lehetőség, illetve EU-s pályázatok esetében közbeszerzés eljárás keretében nyújtható szolgáltatás a programba vont ügyfelek részére. A munkaerőpiaci-helyzet és a foglalkoztatáspolitikai változásait figyelembe véve egy rugalmas, külső hatásokra gyorsan reagálni tudó, szervezetre van szükség, melynek munkáját felkészült külső szolgáltatók segítik.

Az álláskeresők tekintetében a cél elsősorban az, hogy minél gyorsabban a nem támogatott állások felé irányítsák.

A szolgáltatási tevékenység eltérő tartalommal és színvonalon valósul meg a szervezeten belül és kívül, amely módszertani különbözőséget okoz, ezért fontos lenne ezen szakmai anyagok egységesítése valamennyi szolgáltatást nyújtó számára.

Alapvető cél, hogy a szolgáltatások valamennyi ügyfél számára elérhetőek legyenek. A szolgáltatásokat nem csak mennyiségi hanem minőségi szempontok szerint is értékelni szükséges ezért itt is elengedhetetlen a minőségfejlesztési rendszer kialakítása.

Az uniós célrendszerhez történő illeszkedés vizsgálatánál megállapítható, hogy az uniós szolgáltatók döntő részben minősítettek, garanciát jelent a működésük az európai foglalkoztatási szolgálatok számára, míg ezzel szemben Magyarországon a - korábbi stratégia határozott célkitűzése ellenére -, a külső munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók akkreditációja még nem valósult meg.

6.2 Erőforrások

Valamennyi ügyfelünk részére valamennyi kirendeltségesen egységesen elérhető szolgáltatást kellene biztosítani. Ennek számszerűsítése az FSZH az elmúlt évben készített egy felmérést, mely országosan összegzi a kirendeltségeken szolgáltatást nyújtó munkatársak számát. Országos tendencia, hogy a tanácsadók kapcsolt munkakörben dolgoznak, egyéb elfoglaltságuk miatt nem marad elegendő idejük a szolgáltatások nyújtására.

A kirendeltségeken korábban egyéni és csoportfoglalkozások céljából kialakított helyiségek a kirendeltségi állomány megnövekedett létszáma miatt több esetben megszüntetésre kerültek.

6.3 Szakmai tartalom

Munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz kapcsolódó feladatok:

Munkaerő-piaci és foglalkozási információnyújtás

Egyéni tanácsadás

- munkatanácsadás
- pályatanácsadás,
- álláskeresési tanácsadás,
- rehabilitációs tanácsadás,
- pszichológiai tanácsadás
- mentori szolgáltatás.

Csoportos foglalkozások:

- Reintegráló csoportos foglalkozás,
- Újraorientáló csoportos foglalkozás,
- Kulsképesség-fejlesztő csoportos foglalkozás,
- Motivációs csoportos foglalkozás,

Megváltozott munkaképességűeket célzó tevékenységek (rehabilitációs tanácsadás)

FIT-ek RIC-ek működése

Mentori szolgáltatás

Külső szervezetek által nyújtott szolgáltatások

6.4 Fejlesztési javaslatok

Át kell gondolni újra a KSZK-k feladat és hatáskörét. A jelenlegi szerkezet a létszám hiánya és szakmai problémák miatt nem felel meg a jogszabályi elvárásnak. Fontos lenne a szolgáltatási láncolat (Isd.. egymásra épültség), szervezeti munkamegosztását is végiggondolni és szabályozni (KSZK és kirendeltségek vonatkozásában). Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaerő-piaci szolgáltatásainak feladatát a meglévő szakmai humán erőforrás segítségével az álláskeresők számára nem tudja megfelelő minőségben és mennyiségben nyújtani. **Ahhoz, hogy az ÁFSZ munkaerő-piaci szolgáltatásait megfelelő minőségben és mennyiségben szolgáltatni tudja, elengedhetetlenül szükséges a munkaerő-piaci szolgáltatások külső szervezetektől (NON-Government Organization - nem kormányzati szervektől) amelyben civilek, gazdasági társaságok, stb. ezek a szolgáltatások**

„megvásárolhatók”. Az elmúlt évben megkezdődött a TÁMOP 261 projekt keretében a munkaerő-piaci, szociális, rehabilitációs szolgáltatások sztenderdizálásának kialakítása, és egyben ezeket a szolgáltatásokat nyújtó külső szervezetek akkreditáció rendszereinek kidolgozása. Várhatóan 2010. évtől kezdődően ezen akkreditációs rendszer bevezetésével és a szolgáltatások sztenderdjeinek egységessé tételével bővülni fog a szolgáltatások kiszereződése.

Át kell tekinteni továbbá a kiépített intézmények, úgymint a FIT, Álláskereső Klub és RIC jelenlegi működését és erősíteni kell feladatrendszerét. A FIT tevékenységét a jelenleg működő TÁMOP 2.2.2 projekthez kapcsolva kellene továbbfejleszteni.

VII. Együttműködés az iskolarendszerrel

7.1 A feladatrendszer általános jellemzői

Az ÁFSZ munkaerő-piaci folyamatokat befolyásoló tevékenységén belül stratégiai fontosságú annak elősegítése, hogy fiatal korosztályok úgy kerüljenek ki az iskolarendszerekből, hogy rendelkezzenek a sikeres elhelyezkedéshez szükséges ismeretekkel, kompetenciákkal. Az elmúlt közel húsz év tapasztalatai azt mutatják, hogy komoly problémák vannak ezen a területen. Jelentős eltérés mutatkozik a munkaerő-piaci kereslet és a munkát kereső pályakezdekők szakképzettségi struktúrája között, a fiatalok általában nincsenek felkészítve a munkavégzésre, az álláskeresésre. Igaz ez mind a középfokú, mind a felsőfokú képzettséggel munkaerőpiacra lépők körére. A munkaügyi szervezet szakmai fejlődése során nagyjából a '90-es évek második felétől kapott hangsúlyt a feladat, a társadalmi igények az utóbbi 5-10 évben egyre erőteljesebbé váltak.

Az iskolák, tanulók tájékoztatásában és az iskolarendszerrel való együttműködésben az ÁFSZ minden szintje részt vesz. A tevékenység legnagyobb része, különösen a személyeknek nyújtott szolgáltatás a kirendeltségeken zajlik, és kiemelt szerep jut az általában megyeszékhelyeken működő Szolgáltató Központoknak is, mert a speciális szolgáltatások egy részét általában ez a szervezeti egység nyújtja.

7.2 Erőforrások

A feladat statisztikai és tájékoztatási jellegéből adódóan kevésbé erőforrás igényes. A tevékenység jelenlegi szinten történő folytatásához rendelkezésre állnak mind a szakemberek, mind az informatikai háttér-infrastruktúra.

7.3 Szakmai tartalom

Információnyújtás az egyes szakmák munkaerő-piaci pozíciójáról

Információk begyűjtése az egyes iskolákban és szakmákban tanuló, illetve végzett fiatalok számáról

Az iskolák által végzett pályakövetés vizsgálatok összegzése

A felsőoktatási intézményekkel való együttműködés

Pályaválasztás elősegítése, pályaaorientáció

A pályaválasztás egy olyan egyéni döntés, amelynek alkalmával az adott személy (fiatal) képességeit, készségeit, vágyait, elképzeléseit, lehetőségeit kellene összhangba hozni a munkaerőpiac realitásaival.

Ugyan a mai gyorsan változó gazdaság következményeként már ritkább az az eset, amikor ez a választás egész életre szól, viszont továbbra is nagyon nagy a jelentősége, hiszen ha egy fiatal nem a megfelelő irányban indul az idő-, pénz pazarlást jelent, sikertelenséget, frusztrációt és megélhetési problémákat okozhat.

Munkaerő-piaci prevenció

7.4 Fejlesztési javaslatok

Az adatokhoz való hozzáférésre vonatkozó javaslatunk a „Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele” feladatrendszer keretében a „Külső forrásból származó adatok beszerzése, feldolgozása” fejezetben már kifejtésre került. Optimálisnak azt tartanánk, ha az iskolák egy egységes informatikai rendszerben tárolnák az adataikat, és annak lenne egy olyan outputja, amely az ÁFSZ részére hozzáférhető lenne, és tartalmazná a számunkra szükséges információkat.

A korábbi évek Phare és HEFOP programok keretében megvalósított fejlesztéseit követően jelenleg már folyamatban van egy nagyszabású fejlesztés, amelynek lehetőségeit a TÁMOP 2.2.2 „A pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” intézkedés teremtette meg. A program pályázati alapon nyújtott támogatásokat, az egyik legnagyobb megvalósító az ÁFSZ, amelynek terveiben szerepel a korábbi fejlesztések egységes módszertani keretbe foglalása, az együttműködés szervezeti kereteinek kialakítása, és egy EU-OECD kompatibilis célrendszer összeállítása is. Jelentős szerep jut az online pályorientációs szolgáltatások továbbfejlesztésének, de kiadványok, tananyagok, segédletek is készülnek.

VIII. Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások

8.1 A feladatrendszer általános jellemzői

Az ÁFSZ szakmai elvárásai szerint a munkaerő-piaci szervezetnek alkalmasnak kell lennie a csoportos létszámcsökkentések okozta foglalkoztatási feszültségek, válsághelyzetek kezelésére és utógondozására, melyhez komplex szolgáltatási struktúra működtetése szükséges. A humánus, gondoskodó típusú létszámcsökkentés végrehajtásában történő állami részvétel - a magán tanácsadó cégek outplacement szolgáltatásához hasonlóan – napjainkban kiemelt jelentőséggel bír.

A szolgáltatás minden érintett fél számára előnyökkel jár, így a leépítésre kerülő munkavállalók esetében tompítja az indulatokat, enyhíti a munkahely elvesztése okozta feszültségeket, az egyéni igényekre szabott szolgáltatások révén hatékonyan segíti a mielőbbi (újbóli) munkába állást. Ugyanakkor a munkaadó szempontjából tompítja a munkahelyi indulatokat, a humánus megoldások következtében növeli a menedzsment pozitív megítélését.

A módszer alkalmazása a munkaügyi szervezet számára is kedvező eredményekkel bír, mivel csökkenti a munkanélküliség kialakulásának esélyét, kíméli pénzügyi forrásait, egyúttal segíti annak hatékonyabb felhasználását.

Az EU irányelvek között kiemelt helyen szerepelnek a preventív, megelőző, személyre szabott szolgáltatások, melyeknek a magyar szabályozás teljes mértékben megfelel.

A jogszabály alapján a helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás célja szakmai és módszertani segítségnyújtással hozzájárulni:

- a térségben a foglalkoztatási helyzet javításához,
- a gazdasági élet szereplői közötti együttműködés kialakulásához,
- a foglalkoztatási feszültségek kezeléséhez,
- a vállalászási tevékenység élénküléséhez,
- és az új munkahelyek teremtéséhez.

8.2 Erőforrások

A tanácsadói hálózatban, azaz a képzett tanácsadók körében ismét személycserék következtek be, így nem megfelelő számban vannak ilyen szakértelemmel is rendelkező munkatársak. Itt kell megjegyezni, hogy nem főállású tanácsadókra gondolunk, hanem az e területhez értő, gyakorlatot szerettek, akik csatolt munkakörben végzik ezt a feladatot. A munkaügyi kirendeltségeknek a MEB programjainak konkrét lebonyolításában kiemelt szerepük van, ezért kívánatos lenne minden kirendeltségen ehhez is értő munkatársak képzése.

A gondoskodó típusú létszámcsökkentések módszertani elveit bemutató tananyag rendelkezésre áll.

8.3 Szakmai tartalom

A Munkáshelyezést Elősegítő Bizottság (továbbiakban: MEB) rendeltetése

A MEB a munkavállalók újra elhelyezkedésének támogatását szolgáló hatékony, preventív módszer, amely segíti a létszámcsökkentésben érintettek mielőbbi munkába-helyezését, motiválja az önálló munkahelykeresést, valamint kezdeményezi önfoglalkoztatás keretében egyéni ill. társas vállalkozás indítását.

- A MEB alkalmazásának várható előnyei
- Információszerzés és kezelés (korai fázis), a módszer PR-je
- A MEB alkalmazásának előkészítése (első találkozó)
- A MEB összetétele, tagok kiválasztása, a MEB irányítása
- A MEB tevékenysége, feladatai és lehetséges programjai
- Nyomon-követés
- A MEB programjának zárása, értékelése

Munkáltatói fórumok, klubok szervezése

Tájékoztató hírlevelek foglalkoztatók számára

A kapcsolattartás klasszikus formája továbbra is a személyes jellegű kapcsolat kiépítése, ugyanakkor a gyors és hatékony információátadás érdekében elmúlt évek során a kirendeltségeken új módszerek (pl. fórumok, klubok, hírlevelek) és eszközök (telefon, internet) alkalmazása vált elterjedtté.

A fent említett munkáltatók számára nyújtott szolgáltatási formák szintén teljes mértékben illeszkednek az uniós célokhoz.

Speciális munkaerő-kiválasztási szolgáltatások

8.4 Fejlesztési javaslatok

Tanácsadók, kirendeltségi munkatársak képzése

A MEB támogatási feltételeinek jogszabályi módosítása, mivel jelenleg a MEB-ek működéséhez pénzügyi forrás a csőd, felszámolás alatt álló cégek számára nem adható, ugyanakkor ezek a cégek érintettek leginkább a problémában, ráadásul ezzel a munkavállalókat büntetjük.

A szervezet online tájékoztatási szolgáltatásának fejlesztése a csoportos létszámcsökkentések szabályainak értelmezéséhez, a bejelentési és tájékoztatási kötelezettségek folyamatának megismeréséhez.

A munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások tekintetében kiemelt fontosságú lenne, hogy az ÁFSZ az online internetes állásbejelentés lehetőségét minél hamarabb teremtsen meg.

A munkáltatói kapcsolattartás a szervezetünk kiemelt feladata, még sincs önálló eljárásrendje, vagy módszertani útmutatója (közvetítés eljárásrendjében van erről rövid leírás).

IX. Munkaerő-piaci szereplőkkel kiépített partnerségi kapcsolatok

9.1 A feladatrendszer általános jellemzői

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat feladatainak ellátása során a munkáltatói, munkavállalói, társadalmi partnerek széles körével működik együtt, a foglalkoztatás elősegítése érdekében a munkaerőpiac szereplőivel sokoldalú kapcsolatrendszert alakított ki itthon és külföldön egyaránt. Ez a feladatkör nem szerepel a szervezet jogszabályokban előírt és jól körülhatárolható tevékenységei között, ugyanakkor mégis jelentős kihatással van a foglalkoztatáspolitikai célok teljesülésében.

9.2 Erőforrások

Az ÁFSZ egészét tekintve a munkaerőpiac szereplőivel, nemzetközi kapcsolatok kialakításával, ápolásával főfeladatként foglalkozó munkatársak aránya alacsony. Ennek ellenére kapcsolt munkakörként már többen foglalkoznak a területtel és ha a szervezet valamennyi kapcsolattartási tevékenységét a feladatellátás alá vesszük, akkor viszont azt mondhatjuk, hogy az ÁFSZ létszámának közel a fele foglalkozik ezzel a területtel.

9.3 Szakmai tartalom

Kistérségi, megyei, regionális és határon átvéelő paktumok

Az Európai Unió tagállamaiban 1997-ben hozták létre az első foglalkoztatási paktumokat, s azok sikere után az ilyen jellegű projektek beépültek az Európai Szociális Alap támogatási rendszerébe.

Magyarországon 2002-től alakultak meg az első foglalkoztatási együttműködések a „Helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása” című intézkedés keretein belül. Az együttműködő partnerek a térség gazdasági és társadalmi életének szereplői, akik kiemelt, közös feladatuknak tartják a térség foglalkoztatási helyzetének javítását, a foglalkoztatás szintjének emelését, a munkanélküliség csökkentését, a gazdasági- és humán erőforrások bevonását. Jelenleg Magyarországon összesen 52 foglalkoztatási – részben hazai, részben nemzetközi – paktum működik, melyek segítségével létrejöhetett egy-egy térség munkaerő-piaci szereplőinek összefogása, és a közös gondolkodás eredményeképpen lehetőség nyílt a munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő csoportok foglalkoztatására.

Önkormányzatokkal való együttműködés

Civil szervezetekkel való együttműködés

Munkáltatók és munkavállalók érdekképviseleti szervezeteivel való együttműködés

Területfejlesztés szervezeteivel való együttműködés

Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságokkal való együttműködés

Foglalkoztatási Információs Pontokkal való együttműködés

Nemzetközi kapcsolatok

Együttműködés a munkaerő-kölcsönzőkkel, és magán közvetítőkkel

9.4 Fejlesztési javaslatok

Az „Út a munkához” programban részt vevő önkormányzatok egy jelentős hányada (25-30%-a) több hónappal az adatszolgáltatás bevezetését követően, vagy egyáltalán nem küldi meg a munkaügyi szervezet által rögzített statisztikai táblázatokat, illetve nem tölti fel a közös informatikai programot. A pontos feladatellátás érdekében a két intézményrendszert felügyelő minisztériumoknak közös iránymutatást, eljárási szabályozást kellene kiadni.

A területfejlesztés szerveivel történő együttműködés ne csak a végrehajtás szintjén alakuljon ki együttműködés (amint az jelenleg tapasztalható), hanem már a tervezés során.

Érdemes lenne kidolgozni a jelenlegi OP-k futó programjai esetében az értékelésnek egy olyan rendszerét, ahol az eddigi programok tapasztalatai a projektkiírások és a végrehajtás szintjén is megjelennek.

Alapkérdés annak tisztázása, hogy milyen eszközrendszerrel és finanszírozási háttérrel lehet megvalósítani a hiányszakmák, valamint a kiemelten támogatott és támogatott szakmák képzése iránti jelentősebb fogékonyságot az iskolafenntartók részéről. Mivel az iskolarendszerben képző intézmények fenntartói zömében az önkormányzatok, ha a képzési struktúra nem változik radikálisan a gazdaság illetve a munkaerő-piac igényeihez képest, óriási munkaerő és humán erőforrás vákuum következhet be az elkövetkező években.

X. Foglalkoztatási rehabilitáció

10.1 A feladat elhelyezkedése az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat egyik kiemelt feladata az egészségkárosodással élő személyek, különösen a rehabilitációs járadékban részesülők meglévő, fejleszthető képességeire épülő rehabilitációjának, ebből adódó társadalmi integrációjának elősegítése a rehabilitáció többi szereplőinek aktív közreműködésével.

10.2 Európai uniós előzmények, programok

Hélios I. –II. programok célja:

- Fedezet biztosítása a szakképzésre, a hatékonyabb rehabilitációra
- A munkaerőpiacon tapasztalható diszkrimináció háttérbe szorítására
- Sérült emberek társadalmi integrációjának támogatása

Az Európai Bizottság által meghatározott célok, szabályok:

- A foglalkoztatási lehetőségek elérése és a foglalkoztatásban maradás
- Élethosszig tartó tanulás
- Az új technológiai lehetőségek kihasználása és alkalmazása
- A közintézmények és a nyilvános épített környezet akadálymentessé tétele

Brunel Egyetem tanulmánya a „Fogyatékoság definíciója Európában”: a tanulmány legfőbb célja az volt, hogy az Uniós országok eredményei, adatai összehasonlíthatóak legyenek.

Európai modellek: az EU legfontosabb célkitűzései a hátrányos helyzetű személyek integrációja érdekében.

10.3 A komplex rehabilitáció folyamata

Főbb fejlesztési javaslatok:

- Foglalkozási rehabilitáció kapcsolatrendszerének erősítése.
- Az intézményrendszer befogadó attitűdjének kialakítása (kétoldalú tapasztalatcsere).
- Rehabilitációs Információs Centrumok fejlesztése.
- Vizsgálati módszerek és laboratóriumi módszerek fejlesztése.
- Munkaerő-piaci segítő szolgálatok létrehozása, támogatása.
- Fogyatékos emberek integrált képzési feltételeinek kiépülése.
- Információhoz, szolgáltatáshoz való hozzáférés megteremtése, fizikai és kommunikációs akadálymentesítés.
- Szolgáltatásokkal az inaktív csoportok elérése.
- Strukturális Alapok programjaiban a megváltozott munkaképesség horizontális prioritásként való megjelenése.
- Önálló PR program a társadalmi és munkahelyi befogadás elősegítése érdekében.

Az ÁFSZ-ben alkalmazott főbb módszerek

10.4 Szamai tartalom

Jogosultsági feltételek meghatározása, rehabilitációs tervkészítés és megvalósítás.

A megváltozott munkaképességűek számára biztosított támogatási formák:

- Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás
- A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása
- A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás
- Mobilitás támogatása
- Vállalkozóvá válás támogatása

10.5 TÁMOP 1.1.1. és TÁMOP 1.1.1./B program főbb jellemzői

A TÁMOP 1.1.1. program célja:

- Komplex munkaerő-piaci programokkal és szolgáltatásokkal eredményesen segítse elő a résztvevők rehabilitációját, nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásukat,
- A korábbi munkahelyre való visszatérést, vagy az újbóli elhelyezkedést,
- Ösztönözze a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására,
- Nyújtson támogatást az ehhez szükséges feltételek megteremtéséhez, új támogatásokat és módszereket fejlesszen ki.

A TÁMOP 1.1.1./B. program célja:

- A foglalkoztatáshoz szükséges eszközök, berendezések beszerzése és átalakítása.
- A foglalkoztatás érdekében a munkahely és munkaeszközök korszerűsítése.

10.6 Fejlesztési javaslatok

Az orvosi és szociális rehabilitációról külön terv nem készül, azok csak a munkaügyi kirendeltségen kötött rehabilitációs tervben kerülnek feltüntetésre.

Fontos lenne a szabályozás megváltoztatása, mely szerint a foglalkoztatási szakértőket elsősorban a regionális munkaügyi központok delegálhassák.

Az eredményességi mutatók vizsgálata a kimeneti tényezőkre vonatkozóan a foglalkoztatási szervnél történik meg akkor is, ha az eredményt megalapozó eljárás nincs összhangban a megvalósítandó elképzeléssel, céllal.

Problémát jelent a 11/1998 (IV. 29.) MüM rendelet hatályon kívül helyezése.

A közbeszerzési eljárások szabályai nehezen alkalmazhatóak a TÁMOP 1.1.1 projekt munkaerő-piaci szolgáltatási beszerzései esetén.

XI. Minőségbiztosítási rendszerek

11.1 A feladatrendszer általános jellemzői

A minőségbiztosítás következetes alkalmazása szabályozott visszacsatolás útján teremti meg a szervezet önfelvezetési mechanizmusát. Az elvégzett szolgáltatások minőségének, színvonalának értékelésével a rendszerben rejlő erősségek, esetleges hiányosságok gyorsabban átláthatóvá válnak, ezáltal a célkitűzések kidolgozása és betartása eredményesebben valósulhat meg.

A minőség-ellenőrzés alapelvei a következők:

- A fókuszban az ügyfél és a számára nyújtott szolgáltatás áll
- A szolgáltatás értékelése a már megállapított standardok szerint történik
- Az ellenőrzés a rendszeresen gyűjtött, megbízható információkon, azok elemzésén alapul
- Az ellenőrzési folyamat tervezésében a szolgáltatók, ügyfelek is részt vesznek
- Az ellenőrzés tapasztalatainak visszacsatolása

11.2 Erőforrások

Az elégedettségi kérdőíveket az érintettek az egyes szervezeti egységeknél töltik ki. A papír alapú kérdőíveket kihelyezett gyűjtődobozokban halmozzák fel, amelyeket a megkérdezés időtartamának lejártával ürítenek ki.

Az egyes kérdőívek feldolgozását kijelölt munkatársak végzik az intraneten elérhető rögzítő program alkalmazásával. A rögzítő felület egy web alapú alkalmazás, így semmiféle külön program futtatása nem szükséges.

11.3 Szakmai tartalom

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat tevékenységének alapvető jellemzője, hogy ember-ember kapcsolatú szolgáltatást nyújt. A szolgáltatási folyamat során a szervezet biztosítja a folyamat szabályozását, folyamatosan figyelemmel kíséri a szolgáltatást igénybevevő helyzetét, a szabályozási folyamatot és az igénybevevő állapotát a szükséges mértékig dokumentálja, melynek során minőségmutatókat használ és elégedettség-vizsgálatokat végez.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat minőségbiztosítási gyakorlata

A partnerelégedettség mérésének jelenlegi módszere

11.4 Fejlesztési javaslatok

A jövőben a postai úton történő megkeresés lehetősége is fennáll. Ez a módszer leginkább az álláskeresők időszakos ügyfél-elégedettségének méréséhez szolgáltató információkat. Ebben az esetben sokkal inkább szegmentálható a megkérdezettek köre, pl.: ellátási forma, kapcsolattartás gyakorisága, kor, stb. szerint.

A minőségfejlesztési alprojekt keretében előkészítésre kerül a minőségügyi szoftverek beintegrálása az Foglalkoztatási és Szociális Hivatal integrált informatikai rendszerébe.

A kirendeltségeken rendszeresen végeznek partner elégedettségi méréseket. E mérések eredményeinek hitelesítését, a vizsgálatba bevont célcsoportok kiszélesítését, külső, független szervezet által végrehajtott ügyfél elégedettségi mérésekkel is ki kell egészíteni.

1. számú melléklet

Az ÁFSZ egyes feladatrendszereinek kapcsolódása az Európai Unió feladatokhoz

	Európai Unió feladat megnevezése	Feladatrendszerek*									
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.	Munkanélküliek nyilvántartása, regisztrációja, munkanélküliségi adatok karbantartása, feldolgozása.	X	X		X						
2.	Munkaerő-piaci információk nyújtása/tanácsadás a munkanélkülieknek, munkaközvetítés	X	X				X				
3.	Az álláskereső megállapodások előkészítése, megkötése (munkába állítási terv a munkanélküliek részére).	X			X		X				
4.	A munkanélküliek álláskereső tevékenységének a kötelezettségének nyomon követése, beleértve a szankcionálást és átirányítás más szociális-jóléti és egyéb intézményekbe	X			X						
5.	Üres állás regisztráció, vállalati kapcsolattartási, állásfeltárási tevékenység (beletartozik az EURES is)	X	X								
6.	Szakmai és karrier, egyéni vagy csoportos tanácsadás a munkanélkülieknek, munkaügyi szervezet által nyújtott humánszolgáltatások	X					X				
7.	Szakmai és karrier tanácsadás nem munkanélküliek részére (ifjúsági csoportok, és más célcsoportok), munkaügyi szervezet által nyújtott humánszolgáltatások.	X					X	X			
8.	A munkanélküliek közvetlen kiközvetítése megfelelő munkaerő-piaci programokba	X		X							
9.	Munkaerő-piaci képzési és oktatási programok, egyéb vásárolt szolgáltatások adminisztrációja (tendereztetés, kifizetések ellenőrzése, beszámoló)			X		X	X	X			
10.	Rehabilitációs tervek készítése, fogyatékos munkanélküliek rehabilitációs programjainak adminisztrációja			X			X				
11.	Az állami és magánszférában működtetett munkaerő-piaci bértámogatási programok adminisztrációja			X							
12.	Az Európai Szociális Alap által finanszírozott munkaerő-piaci programok adminisztrációja (beleértve a végső haszonélvezőként végzett feladatokat)			X							
13.	Részvétel a helyi, regionális és nemzeti partnerkapcsolati hálózatban, a foglalkoztatáspolitikát végzők együttműködések rendszere.									X	

14.	Az interaktív internetes munkakeresés támogatása, szolgáltatások karbantartása, működtetése, szabad hozzáférés biztosítása mindenkinek (állásajánlatok, CV adatbázis, e-mailek állásajánlatokon) a munkaügyi szervezet saját honlapján	X	X				X				
-----	--	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--

	Európai Unió feladat megnevezése	Feladatrendszerek*									
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
15.	Az ÁFSZ ügyfeleinek nyújtott egyéb internetes szolgáltatások karbantartása, amelyek nem kapcsolódnak az álláskeresés támogatásához (olyan adatok, amelyek a külső szolgáltatók által szervezett munkaerő-piaci programokra vonatkoznak, a munkanélküliek elektronikus előzetes regisztrációja, pályázati kérelmek, önéletrajzok Internetes felvétele, stb.)		X				X				
16.	Telefonos ügyfélközpont a munkanélküliek és a munkáltatók számára (telefon mint az ÁFSZ szolgáltatás-nyújtásának integrált csatornája)		X				X				
17.	Álláskeresői támogatások eljárása, dokumentálása				X	X					
18.	A munkanélküliek álláskeresői támogatásainak adminisztrációja (kifizetése, szankcionálása, jelentések készítése)				X						
19.	Nyilvántartás és tájékoztatás a szakmunkástanulók gyakornoki helyeiről.							X			
20.	Létszámleépítési bejelentések, együttműködés a munkaadókkal a létszámleépítés következményeinek kezelése miatt					X			X		
21.	A megváltozott munkaképességű munkavállalók tartós távollétének engedélyezése a munkáltató felé						X				
22.	Munkavállalási engedélyek iránti kérvények jóváhagyása, az engedélyek kibocsátása és a kapcsolódó feladatok					X					
23.	Migráns ügymenet. Ellátásban részesülők mozgása, álláskeresői az unión belül? Az EU-ból érkező munkavállalók adatainak nyilvántartása (munkavállalók szabad áramlása) és jelentés azokról, akik az EU-ból szolgáltatásokat nyújtanak (szolgáltatások szabad áramlása)				X	X				X	
24.	Munkaerő-piaci információk nyújtása, feldolgozása, terjesztése - az ÁFSZ számára és más intézményeknek, ill. a közvéleménynek		X	X							
25.	Speciális centrumok/egységek működtetése az önkiszolgáló információ-nyújtáshoz, tanácsadáshoz, minden álláskereső és más személy (pl. fiatalok) számára hozzáférhető, ingyenes formában			X			X				
26.	Speciális egységek felállítása az integrált ÁFSZ és szociális-jóléti szolgáltatásokhoz (pl. a munkanélküliek speciális csoportjainak)				X		X			X	
27.	A fiatalok számára elérhető nemzeti ösztöndíjrendszer adminisztrációja							X			
28.	Magán munkaközvetítők engedélyezése és ellenőrzése (együttműködés)					X				X	

29.	Egyéb szolgáltatások a munkaadók számára: munkavállalók képzése, a humán erőforrás- fejlesztés és a rugalmasság támogatása								X		
-----	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

*** Feladatrendszerek**

1. Állásfeltárás, munkaközvetítés
2. Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele
3. Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése
4. Álláskeresők jövedelempótló ellátásainak folyósítása
5. Munkaerő-piaci szabályozás (hatósági jellegű feladatok)
6. Humán erőforrás fejlesztése (egyéni segítségnyújtás, szolgáltatások)
7. Együttműködés az iskolarendszerrel (szakképzés)
8. Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások (az alapszolgáltatásokon felül)
9. Munkaerő-piaci szereplőkkel kiépített partnerségi kapcsolatok
10. Foglalkoztatási rehabilitáció
11. Minőségbiztosítási rendszerek

Az Európai Unió egyes feladatainak kapcsolódása az ÁFSZ feladatrendszereihez

	Az ÁFSZ feladatának megnevezése	Az Európai Unió feladatrendszere*																												
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.
1.	Állásfeltárás, munkaközvetítés	X	X	X	X	X	X	X	X						X															
1.1	Álláskeresők nyilvántartása, adminisztrálása	X	X		X																									
1.2	Álláskeresési megállapodás megkötése	X		X																										
1.3	Közvetítést, szolgáltatást kérők nyilvántartásba vétele, kiszolgálása	X	X						X																					
1.4	Álláskeresők besorolása (profiling)				X																									
1.5	Vállalati kapcsolattartás, állásfeltárás					X																								
1.6	Állásbejelentések nyilvántartása					X																								
1.7	Segítségnyújtás az önálló álláskereséshez		X												X															
1.8	Párosítás, közvetítés		X						X																					
1.9	Internetes szolgáltatások (önéletrajz, képzés-, és állásajánlatok, távmunka végzés)														X															
1.10	Állásbörzék szervezése		X				X	X																						
2.	Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele	X	X			X									X	X	X										X			
2.1	Az ÁFSZ nyilvántartási rendszerében megtalálható adatok kinyerése, feldolgozása, elemzése	X				X																					X			
2.2	Külső forrásból származó adatok beszerzése, feldolgozása, elemzése																										X			
2.3	Célzott felmérések, adatgyűjtések lebonyolítása információnyerés céljából	X				X																					X			
2.4	Belső (vezetői) információs rendszer működtetése															X														
2.5	Az ÁFSZ által előállított információk publikálása, eljuttatása a „külső” felhasználók és a széles nyilvánosság részére														X	X	X													
3.	Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése								X	X	X	X	X																	
3.1	Foglalkoztatást elősegítő támogatások										X	X	X																	
3.2	Képzések								X	X		X																		
3.3	Foglalkoztatást ösztönző járulékkedvezmények (START KÁRTYA, MKKV, stb.)											X	X																	
3.4	Munkaerő-piaci programok (hazai forrásból)								X	X	X	X																		
3.5	EU-s forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programok								X	X	X	X	X																	
3.6	Tervezés, keretgazdálkodás								X	X	X	X																		
3.7	Támogatások számfejtése, folyósítása (pénzügyi folyamatok)								X	X	X	X																		
4.	Álláskeresők jövedelempótló ellátásainak folyósítása	X		X	X														X	X					X			X		
4.1	Ellátások, költségtérítések megállapítása, felfüggesztése, megszüntetése (hatósági	X		X	X														X	X				X			X			

	Az ÁFSZ feladatának megnevezése	Az Európai Unió feladatrendszere*																												
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.
6.3	Megváltozott munkaképességűek rehabilitációját célzó tevékenységek,										X				X	X	X					X				X				
6.4	FIT-ek, RIC-ek működtetése						X	X		X	X				X	X						X				X	X			
6.5	Mentorálás							X																						
6.6	Külső szervezetek által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások									X																				
7.	Együttműködés az iskolarendszerrel (szakképzés)							X		X											X								X	
7.1	Információnyújtás az egyes szakmák munkaerő-piaci pozíciójáról (az iskolák és fenntartóik részére, illetve a tanulók és szüleik felé)							X																						
7.2	Információk begyűjtése az egyes iskolákban és szakmákban tanuló, illetve végzett fiatalok számáról									X																				
7.3	Az iskolák által végzett pályakövetéses vizsgálatok összegzése (csak elképzelés)									X																				
7.4	A felsőoktatási intézményekkel való együttműködés																				X								X	
7.5	Pályaválasztás elősegítése, pályaorientáció							X																						
7.6	Munkaerő-piaci prevenciós tevékenység							X																						
8.	Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások (az alapszolgáltatáson felül)																					X								X
8.1	Csoportos létszámleépítésben érintetteknek helyben nyújtott szolgáltatások (MEB-ekben való részvétel)																					X								
8.2	Munkáltatói fórumok, klubok szervezése és működtetése																													X
8.3	Speciális munkaerő-kiválasztási szolgáltatások (potenciális)																													X
8.4	Rendszeres tájékoztatók, hírlevelek foglalkoztatók számára																													X
9.	Munkaerő-piaci szereplőkkel kiépített partnerségi kapcsolatok													X										X			X			X
9.1	Kistérségi, megyei, regionális és határon átívelő paktumok													X																
9.2	Önkormányzatokkal való együttműködés													X																
9.3	Civil szervezetekkel való együttműködés													X																
9.4	Munkáltatók és munkavállalók érdekképviseleti szervezeteivel, való együttműködés (pl. Munkaügyi Tanácsok működése)													X																
9.5	A területfejlesztés szervezeteivel való együttműködés													X																
9.6	Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságokkal való együttműködés													X																

*** Feladatrendszerek**

1. Munkanélküliek nyilvántartása, regisztrációja, munkanélküliségi adatok karbantartása, feldolgozása.
2. Munkaerő-piaci információk nyújtása/tanácsadás a munkanélkülieknek, munkaközvetítés
3. Az álláskeresési megállapodások előkészítése, megkötése (munkába állítási terv a munkanélküliek részére).
4. A munkanélküliek álláskeresési tevékenységének a kötelezettségének nyomon követése, beleértve a szankcionálást és átirányítás más szociális-jóléti és egyéb intézményekbe
5. Üres állás regisztráció, vállalati kapcsolattartási, állásfeltárási tevékenység (beletartozik az EURES is)
6. Szakmai és karrier, egyéni vagy csoportos tanácsadás a munkanélkülieknek, munkaügyi szervezet által nyújtott humánszolgáltatások
7. Szakmai és karrier tanácsadás nem munkanélküliek részére (ifjúsági csoportok, és más célcsoportok), munkaügyi szervezet által nyújtott humánszolgáltatások.
8. A munkanélküliek közvetlen kiközvetítése megfelelő munkaerő-piaci programokba
9. Munkaerő-piaci képzési és oktatási programok, egyéb vásárolt szolgáltatások adminisztrációja (tendereztetés, kifizetések ellenőrzése, beszámoló)
10. Rehabilitációs tervek készítése, fogyatékos munkanélküliek rehabilitációs programjainak adminisztrációja
11. Az állami és magánszférában működtetett munkaerő-piaci bértámogatási programok adminisztrációja
12. Az Európai Szociális Alap által finanszírozott munkaerő-piaci programok adminisztrációja (beleértve a végső haszonélvezőként végzett feladatokat)
13. Részvétel a helyi, regionális és nemzeti partnerkapcsolati hálózatban, a foglalkoztatáspolitikát végzők együttműködések rendszere.
14. Az interaktív internetes munkakeresés támogatása, szolgáltatások karbantartása, működtetése, szabad hozzáférés biztosítása mindenkinek (állásajánlatok, CV adatbázis, e-mailek állásajánlatokon) a munkaügyi szervezet saját honlapján
15. Az ÁFSZ ügyfeleinek nyújtott egyéb internetes szolgáltatások karbantartása, amelyek nem kapcsolódnak az álláskeresés támogatásához (olyan adatok, amelyek a külső szolgáltatók által szervezett munkaerő-piaci programokra vonatkoznak, a munkanélküliek elektronikus előzetes regisztrációja, pályázati kérelmek, önéletrajzok Internetes felvétele , stb.)
16. Telefonos ügyfélközpont a munkanélküliek és a munkáltatók számára (telefon mint az ÁFSZ szolgáltatás-nyújtásának integrált csatornája)
17. Álláskeresési támogatások eljárása, dokumentálása
18. A munkanélküliek álláskeresési támogatásainak adminisztrációja (kifizetése, szankcionálása, jelentések készítése)
19. Nyilvántartás és tájékoztatás a szakmunkástanulók gyakornoki helyeiről.
20. Létszámleépítési bejelentések, együttműködés a munkaadókkal a létszámleépítés következményeinek kezelése miatt
21. A megváltozott munkaképességű munkavállalók tartós távollétének engedélyezése a munkáltató felé
22. Munkavállalási engedélyek iránti kérvények jóváhagyása, az engedélyek kibocsátása és a kapcsolódó feladatok
23. Migráns ügymenet. Ellátásban részesülők mozgása, álláskeresése az unión belül? Az EU-ból érkező munkavállalók adatainak nyilvántartása (munkavállalók szabad áramlása) és jelentés azokról, akik az EU-ból szolgáltatásokat nyújtanak (szolgáltatások szabad áramlása)
24. Munkaerő-piaci információk nyújtása, feldolgozása, terjesztése - az ÁFSZ számára és más intézményeknek, ill. a közvéleménynek
25. Speciális centrumok/egységek működtetése az önkiszolgáló információ-nyújtáshoz, tanácsadáshoz, minden álláskereső és más személy (pl. fiatalok) számára hozzáférhető, ingyenes formában
26. Speciális egységek felállítása az integrált ÁFSZ és szociális-jóléti szolgáltatásokhoz (pl. a munkanélküliek speciális csoportjainak)
27. A fiatalok számára elérhető nemzeti ösztöndíjrendszer adminisztrációja
28. Magán munkaközvetítők engedélyezése és ellenőrzése (együttműködés)
29. Egyéb szolgáltatások a munkaadók számára: munkavállalók képzése, a humán erőforrás-fejlesztés és a rugalmasság támogatása

II.fejezet

I. Állásfeltárás, munkaközvetítés

Feladatrendszer általános jellemzői

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat feladatai között az álláskeresőként, a közvetítést, szolgáltatást kérőként történő nyilvántartásba vétel, az állásfeltárás, munkaközvetítés központi szerepet tölt be. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaügyi kirendeltségein megjelenő természetes személyek (ügyfelek) csoportosítása többféle ismérv alapján különböztethető meg. Az egyik ilyen csoportosító elv lehet az Ft-ben meghatározott tevékenységek szerinti csoportosítás. Ez alapján a tevékenységeket álláskeresői ellátások, foglalkoztatási támogatások és a szolgáltatások csoportja képezheti. A másik ilyen csoportosítás az ügyfelek státusza alapján lehetséges. A fentiek figyelembevételével a következőkben a munkaügyi kirendeltségen megjelenő természetes személyeket (ügyfeleket) a jogszabályban meghatározott definícióik alapján kíséreljük meg a különböző csoportokba történő besorolását. A jogszabályok definiálják az álláskeresőként nyilvántartottakat, a szolgáltatást igénylőket, a közvetítést kérőket, a rehabilitációs járadékban részesülőket, az ellátásban részesülőket, a rendszeres szociális járadékban részesülőket és az egyéb kategóriába tartozókat. A kategóriák természetesen egyes csoportokat átfednek. Bizonyos csoportok a különböző szolgáltatások bármelyikét igénybe vehetik, ugyanakkor a foglalkoztatási támogatásban részesülő esetén, csak olyan személy vehet részt a támogatásokban, aki álláskeresőként nyilvántartott. A kirendeltségi munkaügyi adatbázisban tehát mindazon természetes személyek belekerülhetnek, akik álláskeresőként nyilvántartottak, közvetítést kérnek vagy különböző szolgáltatásokat igényelnek.

Összességében a munkaügyi nyilvántartásban a kirendeltségekhez forduló természetes személyeket, ügyfeleket, akik hozzájárulnak adataik nyilvántartásba vételéhez munkát keresőknek nevezzük.

A nyilvántartásba vétel típusai az alábbiak lehetnek:

- álláskeresőként történő nyilvántartás,
- közvetítést kérőként történő nyilvántartás,
- szolgáltatást kérőként történő nyilvántartás.

A munkaközvetítés és az állásfeltárás a munkaügyi szervezet egyik legfontosabb szolgáltatása, „a legolcsóbb” aktív eszköz, amelyhez pénzt nem kell rendelni, ugyanakkor az álláskereső munkába helyezését biztosítja.

A feladatrendszer általánosan meghatározott címén belül beletartozik még:

- az álláskereső, a közvetítést,- szolgáltatást kérők nyilvántartásba vétele,
- az álláskeresővel kötött álláskeresői megállapodás,
- az álláskereső besorolása (profiling),
- vállalati kapcsolattartás, állásfeltárás,
- állásbejelentések nyilvántartása,
- segítségnyújtás az önálló álláskeresői kereséshez,
- párosítás, közvetítés,
- internetes szolgáltatások (önéletrajz, képzés-, állásajánlatok, távmunkavégzés),
- állásbörze is.

Az ÁFSZ fentebb felsorolt feladatai az alaptevékenységekhez tartoznak és a feladatok az európai uniós feladatrendszerben is a sorrendiséget tekintve az 1., 2., 3., 4., 5. között jelennek meg. A feladatrendszerben meghatározott résztvékenységek definiálása, a feladat számítógépes programmal történő támogatása az adott résztvékenységek összegzésében kerül kifejtésre.

A feladat elhelyezkedése az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében, az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

A feladatrendszer valamennyi elemének megvalósítása a regionális munkaügyi központok kirendeltség és szolgáltató központjaiban, illetve a kirendeltségeken (a továbbiakban: kirendeltség) történik. A feladatrendszerben szereplő részfeladatok a munkaügyi kirendeltségek feladatai közé tartoznak, döntő részben az álláskeresők nyilvántartásba vétele a hatósági csoportban, míg az állásfeltárás, munkaközvetítéshez tartozó feladatok a kirendeltségek szolgáltató csoportjainak munkájában jelenik meg.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat ügyfelei közül a munkáltatókkal való kapcsolatrendszer erősítése, a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások, továbbá a munkáltatói kapcsolattartás feladatainak bővítése és eredményesebbé való tétele érdekében kiemelten fontos ez a feladat. A munkáltatókkal való kapcsolattartás területén különösen a kis-, és középvállalkozásokkal való kapcsolatrendszer folyamatos biztosítása az ÁFSZ hosszú távú stratégiájában is hangsúlyosan jelenik meg.

Erőforrások

Az ÁFSZ rendszerében valamennyi kirendeltségen az alaptevékenységekhez (az álláskeresők, a közvetítést,- szolgáltatót kérők nyilvántartásba vétele, az álláskeresőkkel kötött álláskeresési megállapodás, párosítás, közvetítés) tartozó feladatokhoz a humán erőforrás biztosított, ide értve az ügyfelek kötelező jelentkezésével kapcsolatos adminisztrációs tevékenységeket is. Az álláskeresők besorolása (profilig) az FSHZ főigazgatói utasítással csak a 20+60 kirendeltség, azaz „új szolgáltatói modell szerint működő” kirendeltségeken került kötelezően bevezetésre, az ország többi kirendeltségén a profilig használata ajánlott, de nem kötelező.

A munkaügyi központok kirendeltségei a munkáltatói kapcsolattartással, az újonnan jelentkező feladatok mellett kevésbé képesek ezt a munkafeladatot ellátni. Az elmúlt évek során több regionális munkaügyi központ szakmai fórumán és vezető értekezleteken is elhangzott a munkáltatói kapcsolattartás folyamatosságának biztosítása és növelése. Az SZMM által megfogalmazott „2008. évi irányelvek az Állami Foglalkoztatási Szolgálat számára” elvárás a foglalkoztatási készség és a foglalkoztatási szint növelése érdekében a következő feladatokat állítja középpontba: „Bővítse a munkáltatói kapcsolattartást, javítsa a munkáltatókkal való együttműködés minőségét és hatékonyságát.”

1.1 Az álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel

Az álláskeresőt tájékoztatni kell az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételhez fűződő többlet jogosultságokról és kötelezettségekről. Ez azt jelenti, hogy az álláskeresési támogatások folyósításának törvényi feltétele az álláskeresőként történő nyilvántartásban

történő regisztrálás, illetve a foglalkoztatás bővítéséhez kapcsolódó támogatások megállapításához szükséges még az álláskeresőként történő nyilvántartási időtartamok igazolása is. A munkaerő-piaci képzés támogatásának és a munkaerő-piaci programokban való részvételnek is többnyire feltétele az álláskeresőként történő nyilvántartás, de bizonyos munkaerő-piaci programokban történő részvétel esetében ettől el lehet tekinteni. Az Európai Unió programokban az álláskereső státusz feltétele a programokba történő bevonásnak.

Az álláskeresőként nyilvántartott ügyfél jogosult a szolgáltatások teljes körű igénybevételére (munkaközvetítés, munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása, a munkaközvetítés, munka, - pálya, - álláskeresői, rehabilitációs, tanácsadás, stb. Amennyiben az ügyfél által igényelt szolgáltatás az adott kirendeltségen nem érhető el, akkor az ügyfelet át kell irányítani ahhoz a kirendeltséghez, - előzetes egyeztetés után - ahol a szolgáltatás igénybe vehető.

1.2 Az álláskeresői megállapodás megkötése

A munkanélküli ellátások bevezetésével a munkavállalási hajlandóság növelése nem kapott kellő figyelmet.

Nemzetközi tapasztalatok bizonyították, hogy a visszatérő ügyfeleknél az ellátás időszaka alatt biztosított szolgáltatásokkal, valamint azon ügyfelek esetében, akik önállóan nem képesek munkát találni, szintén különböző szolgáltatások biztosításával erősödik a munkavállalási hajlandóság, kialakítható a motiváció.

A fent említett tapasztalatok és a munkavállalási hajlandóság csökkenése tették szükségessé, hogy a nyilvántartásba kerülő ügyfelekkel írásos megállapodás szülessen arról, hogy a munkát kereső személy milyen formában, milyen gyakorisággal működjön együtt az őt nyilvántartásba vevő kirendeltséggel, mit tesz saját elhelyezkedése érdekében a kirendeltségek milyen segítséget, támogatást tudnak nyújtani a munkába való visszakerüléshez.

A cél az volt és még most is az, hogy e megállapodás megkötésével növekedjen az álláskereső munkavállalási hajlandósága és a megállapodás rendszeres értékelése hatékonyabbá tegye azt az együttműködést, amely elősegíti a mielőbbi munkához jutást. Az álláskeresői megállapodás rendszerének bevezetése az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál 2006. november 1-jétől történt meg.

1.3 Közvetítést kérőként történő nyilvántartásba vétel

A közvetítést kérőként történő nyilvántartásba vételét kérő ügyfelet tájékoztatni kell a közvetítést kérőként történő nyilvántartásba vételhez fűződő többlet jogosultságokról és kötelezettségekről.

A közvetítést kérőként nyilvántartásba vett ügyfél részére a kirendeltség munkaközvetítést végezhet.

Abban az esetben, ha az ügyfél egyéb szolgáltatást kíván igénybe venni, hozzá kell járulnia azoknak az adatoknak a felvételéhez, amelyek a szolgáltatás igénybevételéhez szükségesek és az informatikai rendszerben még nem kerültek rögzítésre. Az ügyfél a közvetítést kérőként való nyilvántartásba vételhez nyilatkozatot tesz a jogszabályban foglalt feltételek meglétéről és arról, hogy a körülményeiben bekövetkezett változást, annak bekövetkeztétől számított nyolc napon belül bejelenti az illetékes kirendeltségen.

1.4 A szolgáltatást kérőként történő nyilvántartásba vétel

A szolgáltatást kérő ügyfelet tájékoztatni kell azon szolgáltatások köréről amelyeket a szolgáltatást kérőként történő nyilvántartásba vétele után igénybe vehet. Ilyen szolgáltatás lehet: munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása, a munkaközvetítés, munka, - pálya, - álláskeresési, rehabilitációs, tanácsadás, stb. Amennyiben az ügyfél által igényelt szolgáltatás az adott kirendeltségen nem érhető el, akkor az ügyfelet át kell irányítani ahhoz a kirendeltséghez, - előzetes egyeztetés után - ahol a szolgáltatás igénybe vehető.

A szolgáltatást kérő személy nyilvántartásba vétele az erre irányuló nyilatkozata alapján történik.

A nyilatkozatot a nyilvántartásba vevő illetékes kirendeltség közvetítő ügyintézője, is aláírja, a nyilatkozó aláírása mellett. Amennyiben a szolgáltatás nyújtása befejeződött a "szolgáltatást kérő" állapotot le kell zárni. Az ügyfél akkor válik újból jogosulttá a szolgáltatások igénybe vételére, ha ismételt nyilatkozatot tesz a szolgáltatást kérőként történő nyilvántartáshoz és nyilatkozatával hozzájárul adatainak ismételt felhasználásához a szolgáltatás igénybevétele céljából.

Az Ft. 2005. november 1-jén hatályba lépő változásai között kiemelt szerepet szánt az álláskeresők nyilvántartásának. Legalapvetőbb változás, hogy az eddigi „munkanélküli” kifejezés helyett, „álláskereső” megnevezést használ.

Az álláskeresők nyilvántartásba vétele, az álláskereső státusz, továbbá az álláskeresőként nyilvántartott időtartam a magyar foglalkoztatáspolitikában a különböző támogatásokhoz kapcsolódó feltételrendszereiben az egyik fontos kitétel (pl.: a bértámogatás, a vállalkozóvá válás és a mobilitási támogatások, stb.). A nyilvántartásban szereplők adatai képezik az ÁFSZ munkaerő-piaci statisztikai adatokat is. A nyilvántartásba vételt az integrált informatikai rendszer biztosítja valamennyi kirendeltségi munkatárs számára. A 2006-os évtől kezdődően az „új szolgáltatási modellre” áttérő kirendeltségek új számkijelzős behívórendszert alkalmaznak, amellyel megvalósítható az időpontra történő jelentkezés, és valamelyest csökkenthető az ügyfélforgalom zsúfoltsága. Az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételt a kirendeltségek egyik részénél a hatósági ügyintézők végzik, az álláskeresési ellátásra való jogosultság feladatainak ellátását követően.

A közvetítést, szolgáltatás kérők csoportjába az álláskeresőként történő nyilvántartottakon kívül bármely természetes személy beletartozik, függetlenül attól, hogy jelenleg munkaviszonyban áll, vagy vállalkozó, továbbá rehabilitációs járadékban, vagy rendszeres szociális járadékban részesül. A közvetítést, szolgáltatást kérők nyilvántartásba vételét országosan egységes informatikai rendszer biztosítja. Az ügyfelek különböző szolgáltatásokba történő besorolását, számbavételét sok esetben sajnos az elemi adatok megléte mellett sem tudjuk biztosítani, tekintettel arra, hogy az ún. adattárház funkció csak előre meghatározott ismérvek alapján képes információk kinyerésére.

Az álláskeresők nyilvántartási rendszerét, az álláskeresési megállapodás írásbeli megkötését, a közvetítést, a szolgáltatást kérőként történő nyilvántartásba vétel feladatait az integrált informatikai számítógépes rendszer valamennyi kirendeltség számára biztosítja.

1.5 Álláskereső besorolása (profiling)

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációjában, stratégiai céljainak megvalósításában, a korszerű kirendeltségi modell kialakításában 2006. évtől kiemelt feladatként szerepelt az ügyfél kategorizálás módszere, annak kialakítása és bevezetése.

A profiling meghatározása

A kirendeltségek ügyfeleinek kockázati besorolása alatt az álláskeresőként nyilvántartott ügyfelek elhelyezkedését befolyásoló tényezők összességét értjük.

A profiling (kategorizálás) módszer arra szolgál, hogy megkönnyítse azon személyek korai beazonosítását, akik nagy valószínűséggel fél éven túl sem tudnak elhelyezkedni. A profiling rendszer egy statisztikai módszeren alapul, amellyel ki lehet mutatni azokat a jellemzőket, melyek alapján a legnagyobb a kockázata a tartós munkanélkülivé válásnak.

Az ügyfelek kategorizálása

A kategorizálás arra épül, hogy az ügyfelek csoportjait a profiling segítségével három kategóriába soroljuk:

1. Önálló álláskereső

Ebbe a kategóriába azok az álláskereső tartoznak, akik reális munkaerő-piaci célokkal, megfelelő munkaerő-piaci értékkel, az önálló elhelyezkedéshez szükséges motivációval rendelkeznek. Ők azok, akik az öninformációs rendszerek igénybevételével, az ÁFSZ munkatársainak segítségével nélkülön is megtalálják a nekik megfelelő állást.

2. Elhelyezhető segítséggel

Azok az álláskereső tartoznak ebbe a kategóriába, akiknek az elhelyezkedéséhez, munkaerőpiacra történő visszavezetéséhez nagy valószínűséggel az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtott szolgáltatások és támogatások biztosításával nyílik lehetőség.

3. Veszélyeztetett

Azok az álláskereső, akik nem rendelkeznek az elsődleges munkaerőpiacon eladható szakképesítéssel, munkavégző képességgel, illetve jelentős mértékben csökkent a munkaerőpiaci értékük, és belátható időn belül az ÁFSZ által nyújtott szolgáltatások és támogatások igénybevételével sem tudnak elhelyezkedni. Ebben a kategóriába sorolt ügyfelek esetében vagy csak hosszabb idő alatt, vagy speciális – foglalkoztathatóságot javító – programokkal, illetve egyéb – a munkavállalást akadályozó tényezők kiküszöbölésére irányuló – alternatív szolgáltatások igénybevételével válhatnak alkalmassá arra, hogy a „segítséggel elhelyezettek” csoportjába kerüljenek.

A besorolás meghatározásához, a közvetítő munkatársak az FSZH által kiadott módszertani anyagok és a belső képzésen elhangzottak alapján a saját tapasztalataikra és gyakorlatukra támaszkodva végzik az ügyfelek kategorizálását.

1.6 Vállalati kapcsolattartás, állásfeltárás

A kirendeltség illetékességi területén működő álláskínálókkal (foglalkoztatókkal), – akik természetes személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztatnak, vagy foglalkoztatni kívánnak – a közvetítő ügyintéző tart kapcsolatot. A foglalkoztatói kapcsolattartásnak elő kell segítenie az ÁFSZ munkaerő-piaci részesedésének növekedését. A kapcsolat felvételét bármely fél kezdeményezheti.

A foglalkoztatói kapcsolattartás általános céljai:

- hatékony és eredményes együttműködés kialakítása,
- a munkaadóknak a foglalkoztatási szolgálattal szemben támasztott igényeinek megismerése,
- bizalmas, szakmai jellegű kapcsolatok kiépítése és ápolása,
- a foglalkoztatási szempontból potenciális munkaadók munkaerő-igényeinek felkutatása, üres álláshelyek feltárása,
- a foglalkoztatási körülmények megismerése, az adott munkakör feltételeinek, sajátosságainak részletes megismerése,
- a foglalkoztatni kívánók számára a kínálati oldal bemutatása (a kirendeltségnél nyilvántartott munkát keresők alapján),
- a munkaerő-piac keresleti oldaláról történő folyamatos tájékozódás (a bejelentett üres álláshelyek alapján),
- a munkaügyi szervezet munkaerő-piaci pozíciójának növelése,
- aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, járulékkedvezmények, aktuális munkaerő-piaci programok megismertetése
- a munkaügyi szervezet szolgáltatásait, támogatásait, ellátásait érintő jogszabály-változásokra vonatkozó tájékoztatás,
- a munkaügyi szervezet honlapjának megismertetése,
- az AFSZ elektronikus szolgáltatásainak népszerűsítése,
- közreműködés a foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésében.

1.7 Állásbejelentések nyilvántartása

A munkaerőigény bejelentésének teljesítése nagymértékben segíti a munkaügyi központot abban, hogy a munkaerő-piaci és foglalkozási információkról, a munkaerő-kereslet és kínálat helyi jellemzőiről, megbízható adatokkal rendelkezzen. A munkáltatók sajnos gyakran elmulasztják üres álláshelyre vonatkozó bejelentési kötelezettségüket, pedig például, a foglalkoztatást bővítő bértámogatás nyújtásának egyik feltétele az érvényes munkaerőigény előzetes bejelentése. A munkaerőigény a bejelentés napjától számított legfeljebb 60 napig érvényes, amely a lejárta előtt meghosszabbítható.

A bejelentéskor a munkáltatónak nyilatkoznia kell arról, hogy az üres álláshelyre kéri-e állás kereső személy kiközvetítését, vagy sem. Amennyiben igen, azt is közölnie kell, hogy az álláshely hirdethető-e vagy sem, illetve egyéni, vagy csoportos munkaközvetítést kér.

A 2004. május 1-jétől hatályos rendelkezések szerint, ha a munkáltató úgy nyilatkozik, hogy az álláshely hirdethető, akkor az állásajánlat az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) hálózatán is megjelenik és arra az EGT tagállamok állampolgára, illetőleg hozzátartozója is közvetíthető.

A munkaadónak munkaerőigényét annál a kirendeltségnél kell bejelentenie, amelynek területén a munkaerő foglalkoztatására sor kerül. Ha a munka természetéből adódóan a munkavégzés több kirendeltség területére terjedhet ki, a munkavégzés megkezdése szerinti kirendeltségnél az igényt bejelenteni. Amennyiben a munkaerő foglalkoztatása a munkaadó több telephelyén történik, melyek különböző kirendeltségek területén vannak, a foglalkoztató székhelye szerinti kirendeltségnél kell a bejelentést megtenni.

A kirendeltség csak meghatározott feltételek fennállása esetén végez a munkáltató számára munkaközvetítést.

Ezen feltételek a következők:

- munkaerőigényét, a meghatározott módon bejelentette, és
- a közvetítést kéri, továbbá
- fogadja a kirendeltség által kiállított közvetítő lappal megjelenő személyeket, és
- a közvetítő lapon igazolja a közvetítés eredményét, és
- fogadja a kirendeltség képviselőjét, valamint tájékoztatja őt a foglalkoztatás körülményeiről.

Az állást ajánló foglalkoztató nyilvántartása

A foglalkoztató nyilvántartás tartalmazza a szervezetünkkel kapcsolatba kerülő cégek székhelyeinek és telephelyeinek (továbbiakban együtt: foglalkoztatók), valamint az adószámmal nem rendelkező magánszemély foglalkoztatók törzsadatait. Törzsadatnak tekintjük az azonosító adatokon túl a funkcionális tevékenységektől (szakrendszerektől) független, általános leíró és elérési adatokat.

Valamennyi foglalkoztató (az egyéni vállalkozótól kezdve, a néhány főt foglalkoztató kisvállalkozáson keresztül az országosan több telephellyel rendelkező gazdálkodóig) ebbe a törzsbe (alapnyilvántartásba) kerül, függetlenül attól, hogy milyen céllal kereste meg az ÁFSZ szervezeti egységeit, illetve, hogy melyik szervezeti egységet kereste meg.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal első alkalommal kapcsolatba kerülő (az alapnyilvántartásban nem szereplő) foglalkoztatóval ki kell tölteni a foglalkoztató adatlapot. Az adatokat az adatlapon, vagy azzal azonos tartalommal kell bejelenteni az ÁFSZ szervezeti egységéhez, a foglalkoztató által cégszerűen aláírt és lebélyegzett írásos formában.

A Rendelet szerint az illetékes kirendeltség a munkaerőigényt benyújtó állást kínálótól a tevékenységére és működésére vonatkozó tájékoztatást kérhet (így különösen alapító okiratának, a bejegyzésre vonatkozó okiratának becsatolását, adószámának a bejelentését), továbbá ezek beszerzése érdekében más hatóságot is megkereshet.

Ez olyan foglalkoztató esetében indokolt, aki első ízben kerül munkaügyi kapcsolatba az illetékes kirendeltséggel, de egyes szakrendszerek jogszabályai ezt kötelezően elő is írhatják.

Az álláshelyek bejelentését, a foglalkoztatók nyilvántartásba vételét az országosan egységes integrált informatikai rendszer valamennyi kirendeltség számára biztosítja.

1.8 Segítségnyújtás az önálló álláskereséshez

Állás-információ kérő

Az öninformációs eszközök használatával önállóan tájékozódó személy – függetlenül attól, hogy a kirendeltség nyilvántartásában szerepel vagy sem.

A közvetítés és az ÁFSZ portál kapcsolata, EURES

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat önálló web-oldallal rendelkezik (www.afsz.hu), amely egyebek mellett biztosítja az állásinformációk iránt érdeklődő, önálló álláskeresők tájékoztatását és elősegíti a foglalkoztatók bejelentett üres álláshelyeinek minél gyorsabb betöltését.

A portálon automatikusan, naponta frissül az állás kínálati lista. Az állások kigyűjtése a kirendeltségeken rögzített aktuális munkaerőigényekből történik, ezért a nyilvánosságra kerülő adatok rögzítése során fokozott figyelmet kell fordítani a jogszerűsége, a hitelessége és a pontosságára.

Folyamatban van annak az előkészítése, hogy a portál lehetőséget nyújtson az álláskeresők számára, hogy önéletrajzot helyezzenek el, a munkaadók pedig rögzíthessék az állásajánlataikat. Érdeklődés esetén kölcsönösen felvehessék e-mailen a kapcsolatot.

Jogszabály alapján, ha a foglalkoztató munkaerőigénye által tartalmazott álláshely hirdethető, a kirendeltség az azzal kapcsolatos valamennyi adatot (pl. foglalkoztató neve, címe, telefonszáma, az ellátandó munkakör, várható kereset) nyilvánosságra hozhatja. Ez az alapja az internetes adatbázis létrehozásának, amely az EURES portállal is kapcsolatban van.

A betöltetlen álláshelyek iránt érdeklődő személyeknek biztosítja a portál, hogy a látogató a saját részére állásinformációs lapot nyomtasson.

Azoknak a munkát keresőknek, akik külföldi állás iránt érdeklődnek, rendelkezésére áll az Internet, EU kiadványok, ország ismertető, szórólapok. Az ügyfél által kiválasztott állásajánlatokra a jelentkezést és az önéletrajzot az ügyfél továbbítja (e-mail, postai út, fax), amelyhez az EURES munkatárs szükség szerint és a lehetőségekhez mérten segítséget nyújt.

1.9 Munkaközvetítés, párosítás

Szervezetünk legfontosabb szolgáltatása a munkaközvetítés, melynek célja a munkát keresők és a munkát kínálók találkozásának elősegítése, figyelemmel arra, hogy a munkát keresők végzettségüknek, képzettségüknek, egészségi állapotuknak leginkább megfelelő munkahelyet találjanak.

A munkaközvetítés párosítási funkciója biztosítja az állást kínáló és a munkát keresők közötti megfeleltetést, illetve az ügyfél számára a leginkább megfelelő üres álláshely megtalálását. A párosítási funkció lehetőséget teremt a munkát keresőknek a megfelelő állások megtalálását, amely leggyakrabban a kirendeltségen történő személyes megjelenés alkalmával történik. A párosítási funkció másik lehetősége az álláshoz munkát keresők párosítása, amelyet leggyakrabban a munkaerőigény bejelentését követően kell alkalmazni a kirendeltségeknek, annak érdekében, hogy a tényleges foglalkoztató igényét a rendelkezésre álló munkaerő állományból a kirendeltség biztosítani tudja-e, vagy nem.

A munkaközvetítési tevékenységet a regionális munkaügyi központok kirendeltségei végzik. A kirendeltségekhez nemcsak álláskeresőként nyilvántartott ügyfelek fordulhatnak. A kirendeltség munkatársai minden hozzájuk forduló ügyfélnek megpróbálnak az egyéni adottságainak és elvárásainak megfelelő munkalehetőséget ajánlani. Az üres álláshelyeket a munkaadók részben jogszabályi kötelezettség, részben közvetítési szolgáltatás igénybevétele céljából jelentik be a foglalkoztatás helye szerint illetékes kirendeltségen. Az ÁFSZ közvetítési szolgáltatása mind a munkaadók, mind a munkát keresők számára ingyenes.

A párosítás, munkaközvetítés feladatait az országosan egységes integrált informatikai rendszer a kirendeltségi munkaközvetítők számára biztosítja.

1.10 Internetes szolgáltatások

(önéletrajz, képzés-, és állásajánlatok, távmunka végzés)

Felvilágosítás, tájékoztatás, irányítás

Az új kirendeltségi modell egyik fontos része az információs pult és a mögötte helyet foglaló munkatárs. Miután ez az első találkozási pont a kirendeltség és az ügyfél között, az első benyomás itt éri az álláskeresőket.

Nagyon fontos tehát, hogy olyan munkatárs legyen itt, aki nagy tapasztalattal rendelkezik, jól tájékozott, udvarias és felkészült. Az ő feladata, hogy tájékoztassa az ügyfeleket, időpontot adjon az egyes ügyintézőkhöz, vagy elmondja mit, hol talál meg az álláskereső.

Amennyiben az ügyfélforgalom lehetővé teszi, az információs munkatárs segítséget nyújthat az ügyfeleknek a különféle eszközök használatához, vagy a megfelelő információk eléréséhez.

Álló és ülő M-pontok (kioszkok)

Ezek a terminálok az öninformálódás nélkülözhetetlen eszközei. Az álló M-pontok a különféle lekérdezéseket teszik lehetővé az álláskereső számára. Egységes, érintő-képernyős megoldással egyszerűvé teszik a megfelelő állás keresését, még azok számára is, akik nem értenek a számítógéphez.

Az M-pontok száma, kirendeltségenként más és más, hiszen az ügyfélszám határozza meg, hogy mennyi kell belőlük. A megfelelő állások kinyomtathatók és elvihetők.

Az ülő M-pontok már billentyűzettel is el vannak látva, mert nem csak egyszerű lekérdezésekre alkalmasak, hanem önéletrajz-írásra, és más internetes portálok megtekintésére is. A megfelelő információk természetesen kinyomtathatók.

Országos állásbank

A modernizáció keretében a korábbi megyei állásajánlatokból országosan egységes adatbázis jött létre, amely az Interneten is elérhető. Ez a megoldás lehetővé tette, hogy az érdeklődők a legmegfelelőbb állásajánlatot találják meg, bárhol ajánlották azt fel az országban. Az adatok országos megjelenítése különösen azokon a területeken fontos, ahol az elkülönült megyei adatok miatt az álláskeresők a hozzájuk néhány kilométerre lévő állásokról nem értesültek a közigazgatási határok miatt.

Az új megoldás hozzájárulhat a mobilitás elősegítéséhez, és csökkentheti a munkaerőhiányt azokon a területeken, ahol az okoz problémát, hogy nem áll rendelkezésre megfelelő végzettségű munkavállaló.

Az állásajánlatok világhálón való megjelenítése nélkülözhetetlen feltétele az új szolgáltatási modellnek. Ennek segítségével ugyanis megvalósulhat az önkiszolgálás az álláskeresőknél, amelyhez a megfelelő eszközöket, az M-pontokat (kioszkokat) azok az álláskeresők is használhatják, akiknek otthon nincs internet hozzáférésük.

Országos képzési adatbank

Az állások országos elérhetősége mellett, a képzések is országosan lekérdezhetők. Ez lehetőséget teremt arra, hogy a munkavállalók arról is tájékozódjanak, hogy milyen képzések indulnak az általuk választott térségben.

Bár a képzések terén korlátozottak az egyén lehetőségei, az adatok lekérdezhetősége segíti az egyes képzések férőhelyeinek minél gyorsabb betöltését, és ezzel a képzés gyors beindítását. Az országos adatbázis elérésének lehetősége nem feltétlenül jelenti azt, hogy az ügyfelek az ország egyik feléből a másikba szeretnének képzésbe kerülni, inkább annak lehetőségét erősíti, hogy az egyes kirendeltségi körzetek közötti átjárás könnyebben megvalósulhat. Az ÁFSZ országos képzési adatbázisa az Interneten is elérhető.

1.11 Állásbörzék szervezése

Az állásbörze a munkát keresők és az állást kínáló személyes információ cseréjét közvetlen formában elősegítő rendezvény. Az állásbörzét a regionális munkaügyi központok a 2000. év közepétől folyamatosan, tavasszal és az őszi időszakokban kirendeltségenként, megyei, vagy regionális szinten szervezik. Az állásbörzéken résztvevők egy része a pályakezdő álláskeresőknél, másik része az álláskeresőként nyilvántartottak közül kerül ki.

A pályaválasztáshoz, pályamódosításhoz jelentős segítséget nyújthatnak a munkatanácsadókkal folytatott tanácsadói beszélgetések, a döntést támogató önismeretre épülő kérdőívek kitöltése, értékelése, a Foglalkozási Információs Tanácsadóknál található pályaismeret bővítésre szolgáló információs anyagok.

Az Álláskereső Klubjainkban álláskeresőknél technikákat sajátíthatnak el, illetve az álláskeresőknél technikák begyakorlásával növelhetik elhelyezkedési esélyeiket.

A pályakezdők elhelyezkedésének elősegítése érdekében a munkaügyi központok az elmúlt években állás-, illetve képzési börzét, valamint pályaválasztási kiállításokat rendeztek.

A felsőoktatási intézmények által rendezett állásbörzéken az érdeklődők elsősorban az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtott pályá-, munka-, és álláskeresőknél tanácsadástól, illetve munkaadóknak adható támogatásokról, az aktuális munkaerő-piaci helyzetről, illetve a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokról tájékoztattak.

Az Unió csatlakozását követően az Állami Foglalkoztatási Szolgálat csatlakozott az EURES hálózathoz, amely információkat biztosít az Európai Gazdasági Közösség tagállamainak üres álláshelyeiről is.

A Magyarországon megrendezésre kerülő nemzetközi állásbörzék helyszínein (már negyedik éve) a látogatók megismerhették a külföldi (Európai Unió) munkavállalási lehetőségeket. A fiatal diplomások az Európai Unió munkaerő-piacán jelenleg is csaknem egy millió üres álláshelyre pályázhatnak.

Az EURES hálózat munkatársai több felsőoktatási intézményben lezajlott állásbörzén vettek részt. A tapasztalatok alapján az egyetemisták és a friss diplomások egyre fokozottabban érdeklődnek az európai uniós munkavállalás iránt. Sokan szeretnék hazai karrierjük megkezdése előtt néhány évet nyelvyakorlás vagy szakmai gyakorlat céljából külföldön tölteni.

Az állásbörzék látogatói a konkrét álláslehetőségek mellett kíváncsiak az EU/EGT országok munkavállalási feltételeire, az adott ország élet- és munkakörülményeire, a legfontosabb adóügyi és egészségbiztosítási tudnivalókra. A magyar munkavállalók által leginkább keresett országok közé tartozik Nagy-Britannia, Hollandia, Ausztria, de egyre nagyobb figyelmet kapnak a dél-európai mediterrán országok is. Megfigyelhető, hogy az álláskeresők évről évre felkészültebben jelennek meg az állásbörzéken, egyre jobb esélyt biztosítva maguknak ezzel a munkáltatókkal történő érdemi tárgyalásra és a későbbi elhelyezkedésre.

Az állásbörzék sikerességét mutatja a rendezvényeket követő napokban – a munkaügyi központokban és azok kirendeltségein – tapasztalható fokozott érdeklődés, mind az Állami Foglalkoztatási Szolgálat, mind az EURES szolgáltatások iránt.

Fejlesztési javaslatok

Munkáltatói kapcsolattartás rendszerének bővítése

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak ahhoz, hogy a reá háruló egyre több szinten jelentkező társadalmi elvárásoknak megfeleljen, tovább kell javítani szolgáltatásainak minőségét, fejleszteni a kapcsolattartás módját mind az álláskeresők, mind a foglalkoztatók irányába.

A kirendeltségi munkatársaknak a munkáltatói kapcsolattartás keretében előtérbe kell helyezniük a munkaadók elvárásait és ezzel egyidejűleg megismertetni velük az információáramlásnak az interneten keresztül biztosított lehetőségét is.

A kirendeltségeknek nagyobb rugalmasságot, hatékonyságot kell tanúsítani. A foglalkoztatók munkaerőigényével kapcsolatban a munkaadó valamennyi elvárását, feltételét pontosítani, koordinálni elengedhetetlen követelmény.

A kirendeltségeknek az üres álláshelyek feltárására több időt kell fordítani. Folyamatosan kell lehetőséget biztosítani arra, hogy a kapcsolattartást végző munkatársak a helyi sajtó, rádió, Tv hirdetéseit figyelemmel kísérik, aktuális információk alapján telefonon, vagy személyesen keressék fel a munkát ajánló vállalkozásokat.

A kirendeltség bővítsék a munkáltatói kapcsolattartást, javítsák a munkáltatókkal való együttműködés minőségét és hatékonyságát.

Valamennyi kirendeltség és szolgáltató központ, továbbá a 15 főnél nagyobb létszámmal dolgozó kirendeltségeken, célszerűnek tartjuk kialakítani és működtetni az önálló munkáltatói kapcsolattartó munkakört. Ezzel egyidejűleg természetesen nem szűnik meg a közvetítő ügyműködés munkaerőigényt feltáró tevékenysége, és felelőssége.

Továbbra is minden közvetítő ügyintézőnek érdeke és feladata kell, hogy legyen a területükön működő foglalkoztatók megismerése ahhoz, hogy mindig aktuális munkaerő-piaci információt tudjanak nyújtani az álláskereső ügyfeleknek.

Célszerűnek tartjuk és javasoljuk, hogy a kisebb létszámmal működő kirendeltségeken a kirendeltség-vezető vezesse be azt a gyakorlatot, hogy a közvetítő ügyintézők saját munkáltatói körrel rendelkezzenek. Ennek szempontja lehet a munkaadók (pl. település, ágazati besorolás, vagy a foglalkoztatók létszámának nagysága alapján, stb.) történő csoportosítása a közvetítő munkatársakhoz. Ez biztosítja, hogy az információáramlás a foglalkoztató és a kirendeltség többi ügyintézője között pontos legyen, ezáltal hatékonyabbá válhat a közvetítői tevékenység.

A közvetítők közötti gyors információcsere elősegíti, és egyben elkerülhetővé teszi, hogy a munkaközvetítés során felmerülő részletekkel kapcsolatban a munkaadó többszöri, ismétlődő megkeresésre adjon tájékoztatót az álláshellyel szemben támasztott speciális munkakörülményekről, követelményekről a kirendeltség összes ügyintézőjének.

A kirendeltségeknek ütemezni kell a munkáltatói kapcsolattartás keretében történő személyes tapasztalatokat eredményező személyes látogatások számát a munkaadóknál.

Lehetővé kell tenni - a kirendeltséget személyesen felkereső munkaadó, vagy képviselője számára -, hogy várakozási idejét ki tudja használni a számára hasznos munkaerő-piaci és foglalkoztatási információkat nyújtó tájékoztatók elolvasására, megismerésére. Megfelelő, ízléses elhelyezéssel aktuális tájékoztatók és kérelem nyomtatványok álljanak rendelkezésükre. Hozzáférhetővé kell tenni a munkaerőigény számítógéppel történő kitöltését is, amelynek számítástechnikai megvalósítását a közeljövőben tervezzük. Ez utóbbi megoldás az ügyintézési időt tovább rövidíti.

A munkáltatókkal való kapcsolatrendszer kialakításának szempontrendszeri közül a minőségi munkaerő-közvetítés, a rövid időn belüli közvetítés, a munkaerő-piaci információk nyújtását, a csoportos közvetítés szerepének erősítését kell megvalósítani. A mikro-, kis- és középvállalkozások mellett folyamatos fórumokat kell szervezni a nagyvállalatok számára, amelyek székhelyei jelentős számban a fővárosban és környékén található, ugyanakkor telephelyeik több megyét és régiót is érintenek. Tekintettel arra, hogy ezek a nagyvállalatok humánerőforrás-gazdálkodásukat a cég székhelyén intézik, ők rendelkeznek az aktuális információkkal (létszámbővítés, létszámleépítés) ezért elengedhetetlenül fontos a velük való meghatározott rendszerességgel történő munkáltatói fórumok, munkáltatói klubfoglalkozások intézményesített formában történő működtetése.

A munkaadók számára nyújtott szolgáltatások rendszerének bővítése is elengedhetetlenül szükséges. A munkaadók számára olyan szolgáltatásokat célszerű nyújtani, amelyek érdekeltté teszik a munkáltatót az ÁFSZ-szel való együttműködésre, a szervezet szolgáltatásainak minél szélesebb körben történő igénybevételére. Ezek a lehetőségek pl. mikro- kis és középvállalkozások számára nyújtandó szolgáltatások fejlesztése, internetes honlapon történő tájékoztatók megtekintésével elősegíthetők. Egyben a munkaadói kapcsolattartás is erősebbé válhat. További lehetőségként kínálkozik az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak a magánmunkaerő-közvetítőkkal történő szorosabb együttműködés, együttműködési megállapodások további megkötésével a munkaerőigényeknek az ÁFSZ- honlapon történő megjelenítésével.

Ilyen projekt például a „Virtuális munkaerőpiac”, továbbá a regionális szinten 2 fővel működő állásügynökök munkába állítása, amelyek megvalósításával a „munkáltatói kapcsolattartás” mennyisége és színvonala, - ha csak mérsékelten is - a későbbekben jelentős eredmények elérését fogják biztosítani.

Az álláskeresési megállapodás és a profiling kapcsolata

Az ügyfél kategorizálási rendszert az új szolgáltatási modell szerint működő regionális munkaügyi központok kirendeltségei kötelezően alkalmazzák, továbbá azok a kirendeltségek is, amelyek vállalták ezt a feladatot.

Az álláskeresési megállapodás megkötésével az ügyfelek álláskeresési aktivitása növelhető, az ügyfél kategorizálás módszerének alkalmazása pedig lehetőséget nyújt az ügyfelek egyénre szabott kezelésére, ezzel hatékonyabbá téve álláskeresők munkaerő-piaci reintegrációját.

Az álláskeresési megállapodás és kategorizálás kapcsolatát tekintve a munkaügyi központok eltérő tapasztalatokról számoltak be.

A tapasztalatok egyrészt azt mutatják, hogy az álláskeresési megállapodás megkötése, a második és harmadik kategóriába sorolt ügyfelek szolgáltatásba vonása részükről a korábbiakhoz képest jóval nagyobb aktivitást kíván. Megfigyelhető továbbá az is, hogy esetükben a munkáltató felkeresése sikeres elhelyezkedéshez is vezetett, melyhez jelentős mértékben hozzájárultak a munkaügyi központokban kialakított öninformációs rendszerek, illetve az ügyféltérben kihelyezett szóróanyagok segítségével szerzett információk is.

Azok részére, akik nem képesek önálló álláskeresésre, széles körű szolgáltatásokkal igyekeztek a munkaügyi központok segítséget nyújtani (pl. munka- és álláskeresési tanácsadás, álláskeresési technikák oktatása, képzésbe, illetve munkaerő-piaci programba vonás stb.). Az álláskeresési megállapodást is ezzel összhangban kötik meg.

A tapasztalatok az mutatják, hogy az álláskeresési megállapodás és a kategorizálás rendszere sok esetben ellentmondásos, hiszen megállapodás megkötése feltétele volt a nyilvántartásba vételnek. Sok esetben az álláskereső nem alkalmas az önálló álláskeresésre, és a vele kötött álláskeresési megállapodás inkább csak formális, nincs mögötte érdemi álláskeresés.

Az önálló álláskeresésre képes álláskeresők esetében probléma, hogy a munkaerő-piaci szempontból hátrányos településeken – munkáltatók hiányában – nem tudják hatékonyan alkalmazni képességeiket.

A veszélyeztetett kategóriába sorolt ügyfelek széleskörű segítségre szorulnak, foglalkoztathatóságuk javítása érdekében több szervezet együttműködésére van szükség. Esetükben a munkára kész állapot eléréséhez komplex segítségnyújtás szükséges, amely a szolgáltatások és támogatások széles skáláját ölelheti fel.

Önéletrajz-bank (álláskeresők és közvetítést kérőként nyilvántartott személyekhez kapcsolódóan)

A TÁMOP 1.3.1 1.1.3 alprojekt keretében elkészül az az eljárásrend, amely alapján az ÁFSZ informatikai rendszerében kialakításra kerül egy önéletrajz adatbázis. Az adatbázis adatai az EUROPASS dokumentumcsomag tartalmi elemeire támaszkodva kerül kifejlesztésre.

Minden álláskeresőhöz és közvetítést kérőként nyilvántartott személyhez készül önéletrajz. Az önéletrajz adatbázis alapadatait a jelenleg „közvetítési adatokként” rögzített információk adják, így a már nyilvántartott álláskeresőknél ezekből az adatokból kell elkészíteni az „alap önéletrajzot”. Az alapadatokon kívül az ügyfél megadhat egyéb olyan fontos információt is, ami az ő elhelyezkedését segítheti és ehhez az informatikai rendszer lehetőséget biztosít majd. A hitelességre ügyelni kell, hogy az önéletrajzba csak olyan adatok kerüljenek, amelyek valóságosak.

Az ÁFSZ a kialakított önéletrajz adatbázissal csatlakozik majd a virtuális munkaerőpiachoz. Az álláskeresők nyilatkozatot tesznek azzal kapcsolatban, hogy önéletrajz adataikat a virtuális munkaerőpiacon az ÁFSZ megjelenítheti-e, de a munka-közvetítési szolgáltatás javítása érdekében a kirendeltség felhasználhatja saját munka-közvetítési tevékenységéhez az önéletrajz adatokat.

II. Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele

A feladatrendszer általános jellemzői

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak nagy jelentőségű információgyűjtő,- szolgáltató és elemzési feladatai vannak, amelyek mind a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, mind a regionális munkaügyi központok szintjén megjelennek. Az országban a KSH-n kívül nem nagyon található olyan szervezet, amelynek ilyen sokrétű információgyűjtési és tájékoztatási kötelezettsége lenne, és a ténylegesen végzett ez irányú tevékenység messze túlmutat a jogszabályi kötelezettségeken. A tengernyi információkezeléssel kapcsolatos tevékenységből csak azokat kapcsoltuk a feladatrendszerhez, amelyek nem pusztán technikai háttérműveletek, hanem amelyek vagy a szervezeten, szakmai irányításon belül, vagy a nagy nyilvánosság szintjén is felhasználható kimenettel rendelkeznek.

A másik fontos jellemzője és az elhatárolást segítő ismérve a feladatrendszernek, hogy kimeneti oldalon sohasem az egyedi alapinformációk jelennek meg, hanem statisztikai összesítések, kimutatások és azok értékelése. Az ÁFSZ feladatrendszereinek többsége elsősorban egyedi adatokkal dolgozik, kivételt képez az Iskolarendszerrel történő együttműködés, amely jelentős részben munkaerő-piaci statisztikákra épülhet, illetve – az önálló feladatrendszer szintjére emelt – Minőségbiztosítás, amelynek „különbejáratú” adatgyűjtési, feldolgozási rendszere van az ügyfél elégedettségi vizsgálatok tekintetében. (Más megközelítésben nyugodtan ide kapcsolható ez a tevékenység is.)

Elhelyezkedés az ÁFSZ célrendszerében, illetve EU-s célrendszerekben

Megalakulása óta a munkaügyi szervezet legfontosabb alapfeladatai között szerepel a munkaerő-piaci információk gyűjtése és szolgáltatása. Ez nemzetközi szinten is egységesnek mondható gyakorlat.

A korábbi kutatások alapján összeállított 29 elemű „EU-s feladatrendszer” listában 24. soron található a „Munkaerő-piaci információk nyújtása, feldolgozása, terjesztése - az ÁFSZ számára és más intézményeknek, ill. a közvéleménynek” megnevezéssel, de szorosan kapcsolódik több más feladatcsoporthoz vagy input, vagy output oldalról.

A feladatrendszer az ÁFSZ 2007-2013 időszakra megfogalmazott stratégiájában a (6.) Rendszerfejlesztés komplex stratégiai irány keretén belül jelent meg. Nevesített feladatként a Vezetői Információs Rendszer kialakítása, a külső adatbázisok (szociális, szakképzési, felnőttképzési) összekapcsolása a saját rendszerekkel, illetve az általános informatikai fejlesztés került megfogalmazásra.

Szervezeti egységekhez való kapcsolódás, volumen

A munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, publikálása az ÁFSZ minden szintjén fontos szereppel bír, természetesen eltérő feladatok jelentkeznek az FSZH-ban, a regionális munkaügyi központok szakosztályain, illetve kirendeltségi szinten. Az információk túlnyomó többségének „belépési pontja” a kirendeltség, de ugyanitt jelentős az információszolgáltatási kötelezettség is. Elsősorban ez utóbbihoz kapnak szakmai segítséget a regionális szervezeti egységként működő statisztikai, elemzési osztályoktól.

A korábinál is fontosabbá vált az országos szint azzal, hogy az IR elnevezésű informatikai rendszer bevezetésre került, és az adatok jelentős része már csak a központi Adattárházból elérhető.

A statisztikai jellegű információkkal kapcsolatos tevékenység volumene nem mérhető olyan mutatószámokkal, mint pl. a közvetítési, ellátási, szolgáltatási területé. Egyrészt folyamatosan jelentkező, másrészt kampányszerű részfeladatokat kell végrehajtani. Általános jellemző a tevékenységek ciklikus (heti, havi, negyedéves, éves) ismétlődése.

Erőforrások

Az ÁFSZ egészét tekintve a főfeladatként statisztikai, elemzési munkával foglalkozó munkatársak aránya alacsony, az egyes felmérések végrehajtásával viszont – jellemzően a kirendeltségeken – időszakosan jelentős létszám foglalkozik.

A statisztikai, elemzési jellegű tevékenységek jelentős informatikai infrastruktúrát igényelnek, de a rendszer többcélú, szinte minden feladatrendszer ugyanazokat gépeket és programokat használja. Általánosságban elmondható, hogy rendelkezésre álló hardverek (PC-k, monitorok, nyomtatók, szerverek) kirendeltségi és régiós szinten jelenleg megfelelő, helyenként jó színvonalúak (hosszabb távon természetesen számolni kell a gyors avulással). Az egész ország igényeit kiszolgáló nagy kapacitású szerverek esetében ugyanakkor viszonylag gyakori meghibásodások tapasztalhatók, így elképzelhető, hogy ezen a téren szükséges rövid időn belül fejlesztést végrehajtani.

A szoftver oldalról az mondható el, hogy az általános használatú, jogtiszt programokkal minden érintett rendelkezik, ugyanakkor speciális célszoftverek vonatkozásában – különösen a 2009-es platformváltás következtében – nagyon jelentős hiányosságok tapasztalhatók, más megfogalmazásban jelentős fejlesztésekre van szükség.

A feladatrendszer belső szerkezete, a részrendszerek jellemzői

A fentiekben vizsgált szempontok általánosságban igazak a fentiekben definiált feladatrendszerre, vannak azonban olyan kérdések, amelyek jobban átláthatóak, ha a munkaerő-piaci információkkal kapcsolatos feladatokat egyes csoportjaira vonatkozóan külön-külön vizsgáljuk.

A munkaerő-piaci információk feladatrendszerén belül sokféleképpen lehetne csoportosítani a feladatokat. Ez alkalommal 5 főfeladatot fogalmazunk meg:

1. Az ÁFSZ nyilvántartási rendszerében megtalálható információk kinyerése, feldolgozása, elemzése
2. Külső forrásból származó adatok beszerzése, feldolgozása, elemzése
3. Célzott felmérések, adatgyűjtések lebonyolítása információnyerés céljából
4. Belső (vezetői) információs rendszer működtetése
5. Az ÁFSZ által előállított információk publikálása, eljuttatása a „külső” felhasználók és a széles nyilvánosság részére

A fentiekben megfogalmazott 5 főfeladatból az első három az információk előállításával, összegyűjtésével kapcsolatos, míg a fennmaradó kettő esetében a hangsúly az információk felhasználók számára történő eljuttatásán van.

Az információ-előállítási tevékenységeket azért három főfeladatban foglaltuk össze, mert alapvető különbségnek tekintjük, hogy az adott adathalmaz a nyilvántartásból kinyerhető, más adatszolgáltatótól beszerezhető, vagy külön felméréseket, adatgyűjtéseket kell végezni az előállításához. A regiszterekből származó adatokkal tartalmuktól, témájuktól függetlenül hasonló jellegű műveleteket kell végezni a feldolgozás folyamán, a külső információk esetében általában a forrás meghatározásán és a feldolgozás jellegén van a hangsúly, míg a különböző felmérésekre is megfogalmazhatóak olyan közös jellemzők, mint a célcsoport meghatározása, a mintavételezés, a megfelelő kérdőív összeállítása, a kérdés lebonyolítás, illetve az adatok feldolgozása.

Az ÁFSZ olyan mennyiségű információval rendelkezik, amelynek megfelelő hatékonyságú felhasználása csak akkor lehetséges, ha az információhoz való hozzáférést biztosító rendszereket építünk ki, amelyek egyaránt figyelembe veszik felhasználók igényeit és jogosultságait. Mindkét szempontból jelentős különbség van a szervezeten belül dolgozók, a szakmai irányítást végzők (minisztérium), illetve a külső felhasználók között, ezért csoportosítottuk a két publikálási irányt két külön főfeladatba.

2.1 Az ÁFSZ nyilvántartási rendszerében megtalálható adatok kinyerése, feldolgozása, elemzése

Az ÁFSZ hatósági és szolgáltatási tevékenységeinek végzéséhez kapcsolódóan óriási adatbázisokat hoz létre és kezel. Ezekben egyedi, elemi részletezettségű adatok találhatók, amelyek személyek, cégek, támogatások stb. azonosítását, nyilvántartását szolgálják. Az ilyen jellegű információk titkosak, külső felhasználó részére csak a jogosultság vizsgálatával adhatók át. Ugyanakkor meghatározott ismervek alapján statisztikák és kimutatások készíthetők belőlük, amelyek mind a szervezeten belül (ideértve a kormányzati apparátus meghatározott szegmensét), mind a külső felhasználók részére fontosak döntések meghozatalához, vagy egyszerűen a munkaerő-piaci helyzet megítéléséhez.

A főfeladat specialitása, hogy magát az adatbázist elvileg függetlenül létező adottságként lehet kezelni, így a hangsúly nem az adatok beszerzésén, hanem azok feldolgozásán van. Arról azonban nem szabad elfeledkezni, hogy az ilyen típusú nyilvántartások tervezésénél, kialakításánál külön figyelmet kell fordítani arra, hogy a legfontosabb statisztikai feldolgozások kinyerhetőek legyenek. Ha ez az alapfeltétel teljesül, akkor a következő elem a statisztikai szoftver elkészítése. Ezek egyedi programok, amelyeket a konkrét adatbázis és az elemzési igények ismeretében lehet csak elkészíteni.

A legfontosabb területek, amelyekkel kapcsolatban az ÁFSZ nyilvántartással rendelkezik:

- Álláskeresőkre vonatkozó információk
- Munkaerő-igényekre, közvetítésekre vonatkozó információk
- Csoportos létszámleépítések adatai
- Ellátások adatai
- Aktív eszközök adatai
- MEV rendszer működtetése
- Szervezet működésére vonatkozó egyéb információk (pl. forgalom, stb.)

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, az utóbbi időszakban bekövetkezett változások

A nyilvántartásokból származó statisztikák előállítása a 1990-es évek első fele és 2008. között csak lassan változott, a platform végig azonos volt. Az adatrendszerek fizikailag a kirendeltségi és megyei szervereken voltak megtalálhatók, így a területi szervezeti egységek alapadatokhoz való hozzáférése sokkal jobb volt, mint az országos központé (OMK, OMMK, FH).

Az információs igények folyamatosan bővültek és színesedtek, ezek kielégítését szolgáló statisztikai szoftverek száma folyamatosan gyarapodott. Jellemző volt, hogy a fejlesztések nagy része nem országosan, egységesen valósult meg, hanem zömében egyedi, megyei fejlesztésű programok születtek, és általában nem kerültek szélesebb körű terjesztésre. Néhány pozitív példa található az országosan terített jó statisztikai újításokra: KOZVELL, IRELL, INDI, PSTAT, REHAB stb. A decentralizáltan megvalósuló fejlesztéseknek előnyei és hátrányai is voltak. A megyei készítésű szoftverek általában jól idomultak az elemzői igényekhez, és bekerülési költségeik alacsonyak voltak (a megyei informatikusok gyakran munkaidőben, külön díjazás nélkül készítették ezeket a programokat). Az viszont probléma volt, hogy lényegében ugyanazt a programot akár 10 helyen egymástól függetlenül is megírhatták, emellett pedig tartósan jelentős különbségek maradtak fenn az egyes megyei munkaügyi központok, valamint az országos szakmai irányítószerv „informáltságában”.

Fontos fejlődési lépcsőfokot jelentett a Cognos programra épülő Adattárház elindítása és az elemzők részére történt elérhetővé tétele (mind fizikailag, mind a megfelelő ismeretek oktatásával). Az Adattárház által nyújtott lehetőségek 2008-ig csak lassan, fokozatosan bővültek, a napi gyakorlatban kiegészítő szereppel bírtak a „hagyományos” módszerek alkalmazása mellett. (Néhány statisztikát ebből volt célszerű elkészíteni, de nagyon sok területről még nem készült adatkocka, vagy nem „tudta” azt a részletezést, amire szükség volt.)

2009-ben az IR bevezetésével teljesen új helyzet állt elő. Az alap adatbázisokhoz való hozzáférés - úgy tűnik, csak átmenetileg – megszűnt. A régebben elkészített lekérdező programokkal már csak az archív állományokban lehet kutakodni. Az új adatbázis más programnyelvvvel kezelhető, így a dBase-Clipper rendszerben profi programozóknak vagy új ismereteket kell elsajátítaniuk, vagy elvesztették programírási képességüket. Talán ennél is nagyobb problémát jelent, hogy – a gyakorlati tapasztalatok alapján – az új adatbázisok struktúrája, szervezése áttekinthetlenebb lett, így a rendszert értők számára is hatványozottan több időt vesz igénybe egy új lekérdezés, feldolgozás elkészítése.

Még jelenleg – 2009. őszén is – az az uralkodó helyzet, hogy a munkaügyi központok szinte teljes mértékben ki vannak szolgáltatva az országosan elkészített statisztikáknak (egy-két hónapja már látnak egy lekérdezhető – előző napi állapotot mutató – adatbázist, de még csak kísérleteznek az adatok kinyerésével). Az ilyen típusú lekérdezések operatív jellegűek (jellemzően listák), és nem statisztikák. Főleg nem megoldható a hivatalos statisztikával azonos tartalmú, de valamely részletet nagyobb mélységben vizsgáló kimutatás készítése. Nagy gond, hogy – a korábbi időszakokkal ellentétben – teljességgel megoldhatatlan a statisztikai adatok analitikus ellenőrzése (név szerint ki az az X ember). Ennek egyik fő oka, hogy pillanatnyilag a nyilvántartási rendszer jelentősen terhelt adathibákkal, amelyeket a statisztikát készítők igyekeznek kiszűrni minden hónapban. Így az alapadatbázisra épülő lekérdezés teljesen más eredményt hoz, mint amely egy statisztikai adatkockából készül.

A munkaerő-piaci információk terén szinte monopóliummá vált az Adattárház. Hivatalos statisztika csak onnan állítható elő. Ennek egyik következménye, hogy míg korábban az adat keletkezését, vagyis a havi zárást követően, a megyei munkaügyi központok és a kirendeltségek azonnal ismerhették a saját adataikat, jelenleg meg kell várni, míg azok az FSZH-ban előállításra és az Adattárházban publikálásra kerülnek. Ez jellemzően néhány nap „késést” jelent, de volt már példa arra is, hogy több, mint egy hétig nem volt hozzáférhető az álláskeresők friss létszáma.

Az Adattárházban szereplő adatok viszonylag rugalmasan és gyorsan lekérdezhetőek, ugyanakkor hátrány, hogy néhány fontos szempont még nincs beépítve (pl. álláskeresők szakképzettsége, nyilvántartásukat szüneteltető), illetve az, hogy a nyilvántartott álláskeresők kivételével csak 2009-es, illetve legfeljebb 2008-as adatok elérhetőek, így hosszabb idősorok nem állíthatók elő. A lehetségesnél jelenleg lényegesen szűkebb a felhasználók köre. Jellemzően csak néhány informatikus, illetve az elemzők használják a rendszert, a munkaügyi központok minden már munkatársa csak az ő közvetítésükkel jut az adatokhoz. Belső képzéssel lényegesen bővíteni lehetne a felhasználók körét.

Az Adattárház – a folyamatos fejlesztés ellenére – még nem tudja teljes mértékben kielégíteni a vele szemben támasztott igényeket. Nincsenek benne információk a közvetítési tevékenységről, még csak teszt változatban létezik a támogatások adatkockája, a forgalmi adatok nem érhetőek el a rendszerből. (A 2009. év végéig hátralévő rövid időszakban a támogatási adatok hozzáférhetővé tétele várható.)

Fejlesztési javaslatok

A fejlesztésnek a fentiekben részletezett adottságokra kell épülnie, így természetesen a központi adatbázisra alapvetően központi statisztikai rendszereket kell kialakítani, amelyek

elsősorban az Adattárház keretein belül hozzáférhetőek. Ugyanakkor a jelenleginél több lehetőséget kell biztosítani a helyi fejlesztések elkészítésére.

Ehhez a munkaügyi központok informatikus és elemző munkatársainak jogosultságot (fizikai hozzáférést), információkat (az adatbázis szerkezetéről, a használt kódokról) és szakmai tudást (az adatbázis lekérdező programozásról, az adatkockákból reportok készítéséről stb.) kellene biztosítani. Nyilván a sikerebb és közérdekű regionális, helyi fejlesztéseket országosan is hozzáférhetővé lehetne tenni.

Az Adattárházban a tervezett, de még hiányzó adatkockákat el kell készíteni, ki kell publikálni. (Aktív eszközök, közvetítések, forgalmi adatok). A meglévő adatkockáknál néhány szempontot be kellene építeni utólag. Belső képzés keretében oktatni kellene a kirendeltségek kijelölt munkatársainak is a Cognos program és az Adattárház használatát.

El kell érni azt, hogy az IR adatbázisban valós adatok szerepeljenek, pontosabban a hibaszázalék minimális mértékűre csökkenjen, és ne legyen szükség a „statisztikai adattisztításra”. Ha ez megoldódna, akkor már csak kezelhető technikai problémává válna annak megoldása, hogy a statisztika számai mögé valós személyek és események legyenek tehetőek, ezáltal megoldódjon a statisztikák folyamatos kontrollja, illetve a statisztikák által jelzett esetleges szakmai problémákra adekvát választ lehessen adni.

2.2 Külső forrásból származó adatok beszerzése, feldolgozása, elemzése

A munkaerő-piaci folyamatok nem ítélték meg pusztán az ÁFSZ által kezelt adatforrásokból, ugyanis számos gazdasági, demográfiai tényező közvetlenül befolyásolja a foglalkoztatási helyzetet, amelyekről csak a szervezeten kívülről szerezhethetünk információt. Ebbe a körbe tartoznak – bár ezen egyes adatkerők gyakran meglepődnek – a munkában állók számára vonatkozó adatok is. Legfontosabb forrás természetesen a KSH, amely többféle adattípussal is rendelkezik (Népszámlálás, mikrocenzus, demográfiai nyilvántartások, gazdasági szereplők adatszolgáltatásai, munkaerő-felmérés stb.), de fontos adatok vannak az APEH, a társadalombiztosítás, az Államkincstár és egyéb szervezetek birtokában is. Az ÁFSZ feladata a munkaerő-piaci helyzettel összefüggő adatok figyelemmel kísérése, „begyűjtése”, feldolgozása és értékelése.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, az utóbbi időszakban bekövetkezett változások

A külső forrásból származó információkat az egyes szervezeti egységek (FSZH, regionális munkaügyi központok) jellemzően önállóan szerzik be, csak néhány olyan alapadat van, amelyek központilag kerülnek terítésre. Állandó adatforrásként csak a KSH-ra támaszkodhatunk, kiadványaik, illetve a honlapjukon elhelyezett információk mindenki számára elérhetőek. Az utóbbi években bekövetkezett legfontosabb változás ezen a téren az, hogy a KSH adatok túlnyomó részét már az internetről töltjük le, és visszaszorult a nyomtatott kiadványok szerepe.

Más potenciális adatforrásokból csak ritkán és esetlegesen tudunk meríteni. Ebből adódik, hogy óriási adathiánnyal küzdünk, figyelembe véve a szervezetünkkel szemben támasztott társadalmi elvárásokat. Szinte naponta elhangzik az az igény vagy éppen ígéret, hogy a munkaügyi szervezet tájékoztatja az érintetteket a foglalkoztatás jelenlegi és várható helyzetéről, az egyes szakmák munkaerő-piaci pozíciójáról, illetve arról, hogy mely szakirányokban célszerű iskolarendszerű és tanfolyami képzéseket indítani.

Ennek a rendkívül fontos feladatnak a minőségi teljesítése abba az akadályba ütközik, hogy a KSH által publikált foglalkoztatási adatok nem kellően pontosak és részletezettek. Ennek oka, hogy a mintavételes eljárásra épülő munkaerő-felmérésből származnak a statisztikai adatok, amely hibahatárai miatt nem tud kisebb területre és szakmákra bontott számokat szolgáltatni, holott ezeknek a számoknak az időbeli alakulása lenne a legfontosabb támpont. Ilyen mértékben részletezett információt csak teljes körű adatfelvétel vagy nyilvántartás tudna produkálni. Potenciális adatforrásként a KSH intézményi statisztikája (csak a legalább 5 fős vállalkozásokra terjed ki a hatóköre), illetve az adóhatóság és társadalombiztosítás nyilvántartásai lennének alkalmasak, de valószínűleg annak kialakításán is módosítani kellene, hogy az új igények kielégítésére is alkalmas legyen. Számos országban megoldott, hogy a nemzeti ÁFSZ hozzáférhessen a számára szükséges foglalkoztatási adatokhoz, természetesen korlátozott azok felhasználási területe.

A másik a munkaerőpiac szempontjából kiemelten fontos információforrás, amelyre nagy mértékben támaszkodni kellene, az az iskolarendszer és a felnőttképzési rendszer adatai. Egyrészt az ÁFSZ számára átláthatónak kellene lennie, hogy adott időszakban hol, melyik iskolában milyen szakembereket, milyen létszámban képeznek, és mikor várható a munkaerőpiacra történő kilépésük.

Másrészt az ÁFSZ-nek szakmai, koordinációs szervezetként a teljes képzési rendszert lefedően rendelkeznie kellene utánkövetési adatokkal, vagyis pontos kimutatásokkal arról, hogy a végzett hallgatók a munkaerőpiacon milyen sikerrel hasznosították a megszerzett képesítést és ismereteket. Ez viszont csak abban az esetben elképzelhető, ha az utánkövetés minden képző esetében kötelező, egységes metódus szerint lebonyolított, valamilyen szinten ellenőrzött, és központi informatikai rendszerben összesített lenne. A követési vizsgálatot egyszerűsíthetné, ha az elhelyezkedésre vonatkozó információk a foglalkoztatottak nyilvántartásából lenne kinyerhető, vagyis a két adatrendszert összekapcsolhatnánk.

Fejlesztési javaslatok

Saját hatáskörben megvalósítható

1. Fel kell mérni, hogy szükséges-e a jelenleg is hozzáférhető információk esetében nagyobb központi koordináció.

Csak hosszabb távon, kormány szintű döntés, szervezetek közötti együttműködés és jelentős fejlesztési forrás esetén megvalósítható

1. Szorgalmazni kellene, hogy az adóhatósági, társadalombiztosítási nyilvántartások váljanak képessé arra, hogy olyan adatokat szolgáltatassanak a foglalkoztatásról, amelyeket a KSH nem képes biztosítani. Az ÁFSZ kapjon jogot a hozzáféréshez, és legyen kiemelt feladata az innen kinyert munkaerő-piaci információk feldolgozása, értékelése, és rendszeres publikálása.
2. Készüljön az iskoláknak és képző szervezeteknek egy egységes informatikai rendszer, amelyből kinyerhetőek az adott időszakban folyó képzések főbb adatai. (Számunkra nem szükségesek személyes adatok, elegendő egy megfelelő bontású statisztikai összesítés. Valószínűleg a leghatékonyabb az lenne, ha az iskolák belső információs rendszerét egységesítenék, és annak lenne ez egy statisztikai kimenete.)
3. Olyan pályakövető rendszer kerüljön bevezetésre az iskolarendszerű közép- és felsőfokú oktatás, illetve a felnőttképzés terén, amely kötelezően alkalmazandó, egységes metódus

által lebonyolított, ellenőrizhető, és központi informatikai rendszerben összesítettek az adatai.

2.3 Adatgyűjtések célzott felmérések alapján

A munkaügyi szervezet már létrehozását követően felismerte, hogy a nyilvántartásában fellelhető, illetve a külső szervezetektől (elsősorban a KSH-tól) feldolgozott formában beszerezhető információk nem elegendőek. Ahhoz, hogy feladatait megfelelő minőségben el tudja látni, célzott felméréseket kell végezni.

Előfordult számos egyszeri kutatás is, amelyek egy konkrét kérdésre adtak adott időpontban választ, de néhány adatgyűjtés rendszerre nötte ki magát.

Az ÁFSZ legfontosabb, jelenleg rendszeresen végzett adatgyűjtései a következők:

1. Negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés
2. Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis
3. MONITORING vizsgálat (az aktív eszközök eredményességéről)
4. Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtés
5. Ügyfél elégedettségi vizsgálatok
6. Pályakezdő felmérés (egyelőre csak egy régióban)
7. „Út a munkához” program havi adatgyűjtése az önkormányzatoktól

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, az utóbbi időszakban bekövetkezett változások

Minden felmérés esetében általánosan jellemző feladatok:

- Meg kell határozni a felmérés célját, célcsoportját, a vizsgálatba ténylegesen bevontak körét, a mintavételi eljárást.
- El kell készíteni a kérdőívet, adatlapot, amely alapján az információkat beszerezzük.
- El kell dönteni a megkérdezés módját: személyes megkérdezés vagy önkitöltős kérdőív.
- Meg kell határozni az adatgyűjtés információs csatornáját (személyes kontaktus, telefonos megkérdezés, e-mail, internet, postai út, gyűjtőláda a kirendeltségen).
- Meg kell oldani a kitöltött kérdőívek informatikai feldolgozását.
- A felrögzített adatokból statisztikai kimutatásokat kell készíteni.
- A statisztikák alapján értékelni kell az eredményeket.

Az egyes felmérések legfontosabb egyedi jellemzői:

Negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés (kis prognózis)

2004-ben került bevezetésre az ÁFSZ PHARE dán-svéd „Twinning” modernizációs program keretében, eredetileg a 20+1 modernizált kirendeltségen. 2005 júliusában a hatodik felmérés már országosan valamennyi kirendeltséget érintően zajlott le. A cél a kirendeltségek körzetébe tartozó munkaadóktól aktuális információk beszerzése, ennek érdekében országszerte negyedévente 9,2-9,7 ezer céget keresünk meg, amelyből 7-8 ezer válaszol a kérdésekre. A minta kiválasztásakor nem az ágazati vagy méret szerinti reprezentativitás volt az elsődleges szempont, hanem az együttműködési készség. Az alkalmazott kérdőív mindössze egyoldalú, amelyen csak négy főkérdés szerepel, tehát gyorsan kitölthető. A kérdőívezés két csatornát használ: postai utat és e-mailt. Az adatok elektronikus rögzítése az interneten keresztül a munkaadó által is megoldható. A statisztikák előállításához a negyedéves felmérés használta először a Cognos programot, vagyis az on-line, interaktív

hozzáférést. Az adatok alapján kirendeltségi, régiós, illetve országos elemzés készül. A felmérés legfontosabb hozadéka a rendszeres munkáltatói kapcsolattartás bővítése, új csatorna bekapcsolása a kommunikációba.

Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis (nagy prognózis)

A munkaügyi központok 1991-től foglalkoznak a feladattal, 2004-ig félévente (tavasszal és ősszel) keresték fel a munkaadókat annak érdekében, hogy képet kapjanak a gazdaság és foglalkoztatás aktuális helyzetéről, illetve a rövidtávon várható folyamatokról.

A minta kiválasztásakor szempont volt az ágazati reprezentáció, de a nagyobb foglalkoztatási súly elérése érdekében a nagyobb méretű cégek esetében teljeskörűsége törekedtek. Az országos minta nagysága 5 ezer munkaadó körül mozgott. A kérdőívek időszakra időszakra sokat változtak, de néhány elem mindvégig megmaradt. Jellemzően sok kérdés került feltételre, legtöbbször az alap prognózis kérdőív mellé kiegészítő adatlapok is kiadásra kerültek, így az adatfelvétel idő- és munkaigényes. Kezdetektől követelmény a személyes megkérdezés, a kérdezőbiztosok zöme a kirendeltségek közvetítői, vállalati kapcsolattartói közül kerül ki. A nagy adatigény miatt gyakorlattá vált, hogy a cégek bizonyos adatokat előre kigyűjtnek, vagy utólag küldenek meg. A prognózis első 13 évében az adatok számítógépre rögzítését a kirendeltségek végezték, a feldolgozásokat pedig az OMK által készített szoftver biztosította.

2005-től jelentős változások történtek a rövidtávú munkaerő-piaci prognózis készítése terén. A szakmai irányítást részben a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézete (GVI) vette át. A felmérésre már csak évente egyszer, ősszel kerül sor. A minta nagysága úgy nőtt 8 ezerre, hogy a kérdezést már nem csak a munkaügyi kirendeltségek, hanem a területi kamarák is végzik. (A két szervezet eleinte csak összehangolta a külön-külön végzett felméréseit, de az együttműködése egyre szorosabbá válik.) A minta szerkezete úgy változott, hogy bővült a kisebb méretű vállalkozások száma, változott az ágazati megoszlás is. 2006-tól a közszféra nem szerepel a felmérésben, ettől eltérést 2007. jelentett, amikor külön kérdőívvel fel kellett mérni ezt a kört is. Jelentősen átalakultak a kérdőívek, 2004 óta szinte évente jelentősen változnak. Az elektronikus feldolgozást 2006-2008-ban a GVI végezte, 2009-ben a feladat visszakerül a munkaügyi központhoz. Az adatokból a GVI gyárt statisztikákat, amely az interneten keresztül elérhető.

Fontos megjegyezni, hogy a prognóziskészítés időszakában a kirendeltségnek jelentős terhet jelent a vállalatok felkeresése, kikérdezése.

MONITORING rendszer (Aktív eszközök hatékonyság vizsgálata)

1994. óta működő rendszer. A főbb aktív eszközök (képzés, bértámogatás, vállalkozóvá válás) hatékonyságát vizsgálja. Egyrészt adatokat gyűjt a nyilvántartásból, majd ez kiegészíti ezeket egy kérdőíves felméréssel, amely a támogatás utóvizsgálata. Célcsoport az adott időszakban támogatást normál módon befejezettek, megkérdezésük a kilépés után 3-6 hónappal esedékes. 2008-ig a bértámogatások esetében nem a volt munkanélküli személyt, hanem az őt támogatással alkalmazó munkáltatókat kerestük meg levélben. A válaszadási arány 40-80% között szóródott az eszközök időszaki átlagát tekintve. Az eszközönként különböző kérdőívek rövidek, így gyorsan kitölthetőek. Az adatokat központi számítógépes programban kellett rögzíteni, amely kimutatásokat készített felhasználva a nyilvántartásban szereplő egyéb létszám és pénzügyi adatokat. Ezekből a statisztikákból állapítható meg az egyes – adott időszakban befejezett – támogatások fajlagos költsége, az átlagos elhelyezkedési arány, az

egy munkába állt támogatottra jutó átlagos költség stb. A postázási, adatfeldolgozási feladat megyei szinten kezelhető, az elemzések 2007-től már régiós szintre készülnek.

A MONITORING rendszer fejlesztése a HEFOP 1.2. intézkedés keretében szerepelt kitűzött célként. Az új rendszer új metodikát is bevezet, a kérdőív kiküldése előtt ellenőrzi az adott személy aktuális munkaerő-piaci státusát a nyilvántartásban, és az álláskeresőknél nem kerül kiküldésre a levél, így jelentősen csökkenhetnek a postaköltségek. A jövőben a bértámogatások esetében is az egyéntől kérünk adatokat, így nem csak az esetleges továbbfoglalkoztatás, hanem az új munkahelyen való elhelyezkedés is pozitív kimenetként jelenhet meg.

Teljesen új informatikai háttérrel kap a MONITORING, ez elengedhetetlen, hiszen a régi program már nem kap frissített adatokat. Az új, online rendszer – a jelenlegi tervek szerint – csak 2009 decemberétől vehető használatba, így az újításokról nincs gyakorlati tapasztalat.

Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtés

Az egyéni bérek és keresetek adatfelvételét az Országos Munkaügyi Központ és jogutódai 1992 óta - az érdekegyeztető partnerek kívánságára - éves rendszerességgel végzik. Az adatgyűjtés elsődleges célja az érdekegyeztető partnerek informálása a makro- és középszintű érdekegyeztető tárgyalásokhoz. Az adatfelvétel sajátosságai azonban (az egyénekre vonatkozó ismérvek sokrétűsége) lehetővé teszik az információk számtalan egyéb csoportosítását, ezért felhasználható más szervezetek számára is.

Ez az összeállítás a nemzetgazdaság – vállalkozások, költségvetési intézmények, non-profit szervezetek - egészéről nyújt tájékoztatást, az egyes ágak, ágazatok, az állománycsoportok, a foglalkozások, nem, kor, régiók, gazdálkodási forma illetve az iskolai végzettség szerint képzett csoportok besorolási bérei és keresetei átlagának bemutatásával. A költségvetési intézményekben foglalkoztatottak adatfelvétele a helyi költségvetésről teljes körű, mind az intézmények, mind az ott dolgozó teljes munkaidős munkavállalók tekintetében. Az adatfelvételt az FSZH a TÁH-okon keresztül bonyolítja le, illetve a számfajta körükből kivált intézményektől, valamint a központi költségvetési szervezetek központi bérszámfajta körén kívüli intézményektől közvetlenül kértük az adatszolgáltatást, reprezentatív módon, mintegy 9 %-os minta kiválasztásával. A vállalkozói szférában, valamint a non-profit szervezeteknél ez évben is az 5 főnél többet foglalkoztató vállalkozásoknál került sor reprezentatív adatfelvételre. Az 50 főnél többet foglalkoztató vállalkozásoknál a kiválasztás előírásainak figyelembe vételével a mintába a fizikai dolgozók kb. 6 %-a, a szellemi foglalkozásúak mintegy 9 %-a kerül be. Az 5-50 fő közöttiekénél a szervezetek közül egy 20 %-os minta került kiválasztásra, az így bekerült vállalkozásoknak viszont minden teljes munkaidős dolgozójukról adatot kell szolgáltatniuk. A nagyszabású felmérést az FSZH bonyolítja a munkaügyi központoknak ebben nincs szerepük.

Ügyfél elégedettségi vizsgálatok

Nagyon hasonlóan működnek a többi célzott felméréshez, céljuk annak megállapítása, hogy mennyire elégedett az ügyfélkör a szervezet szolgáltatásaival. Mind az álláskeresők mind a munkáltatók körében végez az ÁFSZ rendszeres kérdőíves vizsgálatokat, amelynek módszertani alapjait még a PHARE modernizációs programban fektették le. Eleinte csak a modernizált kirendeltségek lettek bevonva, de 2007-től minden kirendeltségre kiterjedt a feladat. Az ügyfél elégedettségi vizsgálatok a minőségbiztosítási rendszer szerves részét

képezik, és mivel ezt külön feladatrendszernek tekintjük, így a további ismertetés a XI. fejezetben található.

Pályakezdő felmérés

Nem az ÁFSZ egésze, hanem – tudásunk szerint – csak a Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ végzi, 2007. óta regionális szinten. (A módszertan Tolna megyében 2003-ban került kialakításra, bevezetésre.) Jelen tanulmányban csak azért kapott helyet, mert 2007 elején egy minisztérium által összeállított munkacsoport már tárgyalt az országos bevezetés lehetőségéről.

A cél a pályakezdőkről a nyilvántartási rendszerből ki nem nyerhető többletinformációk beszerzése. Fontos volt a kibocsátó iskola, a megszerzett képesítések, szakképzettségek tisztázása, de a felmérés adatokat szolgáltat a nyelvtudásról, a szakmához való viszonyról, a mobilitási hajlandóságról, a pályaválasztás szempontjairól, a fiatal rövidtávú terveiről, az álláskeresőkhöz szükséges ismeretek meglétéről vagy hiányáról, a sikertelen elhelyezkedés okairól és az igényelt segítségről. A kirendeltségek a nyári időszakban – általában június végétől szeptember elejéig – minden újonnan bejelentkező pályakezdővel kitöltik a kérdőívet, ha az illető közép- vagy felsőfokú iskolában végzett. Az adatokat a kirendeltség számítógépen is feldolgozza. A kiértékelés regionális szinten történik, amely elemzéseket az iskolák részére is eljuttatunk.

Az „Út a munkához” program havi adatgyűjtése az önkormányzatoktól

Nem tartozik az ÁFSZ „hagyományos” felmérései közé, a helyzetértékelésbe jelentős nagyságrendje, aktualitása és specialitása miatt került be. 2009 nyarán került kiadásra a feladat, hogy – először heti, majd – havi rendszerességgel az önkormányzatok teljes körétől gyűjtsünk adatokat az „Út a munkához” program megvalósításáról. Viszonylag rövid, de nem teljesen egyértelmű kérdéseket tartalmazó adatlap készült. A beérkező adatok feldolgozása Excel táblákban történik. A fő gond az, hogy a felmérés olyan adatokat kísérel meg beszerezni, amely a nyilvántartási rendszerben kellene szerepeljenek teljes körűen és megbízhatóan. Az önkormányzatok egy jelentős hányada (25-30%-a) több hónappal az adatszolgáltatás bevezetését követően sem hajlandó megküldeni a táblázatokat, a kitöltött adatlapok is számos rosszul értelmezett vagy pontatlan adatot tartalmaznak, így az összesített adatok nem értelmezhetők.

Fejlesztési javaslatok

A prognózisok fejlesztése folyamatos, a MONITORING új verziójának tapasztalatai még nem ismertek, így ezeken a területeken nem lehet fejlesztési célt megfogalmazni. Az ügyfél elégedettségi felmérést a Minőségbiztosítás körében vizsgáljuk.

Meg kell vizsgálni a szükségességét és lehetőségét a pályakezdő felmérés országos bevezetésének.

A nyilvántartási rendszer hiányosságait csak átmenetileg válthatja ki egy felmérés, ezért az „Út a munkához” program adatgyűjtését más megoldással kellene helyettesíteni.

2.4 Belső (vezetői) információs rendszer

Mint a fentiekből kiderül az ÁFSZ eredményes működéséhez nagy mennyiségű információra van szükség, és ezek nagy részével már most is rendelkezik a szervezet. Az összegyűjtött,

előállított információk akkor tudnak hasznosulni, ha eljutnak a felhasználóhoz, időben és olyan feldolgozásban, amelyben hasznosíthatóak.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, az utóbbi időszakban bekövetkezett változások

Az ÁFSZ szervezetén belüli információáramlás a mai napig nincs igazán rendszerré szervezve. A '90-es évek elején a statisztikai kimutatások, elemzések jelentős része csak papírra nyomtatott formátumban volt elérhető, ekkor nagy szerep hárult a kiadványokra. Ennek költség- és idővonzata egyértelmű. Nagyon jelentős volt az a különböző szervezeti egységek egymástól való elszigeteltsége. Kulcsfigurák voltak azok a „koordinátorok”, akik viszonylag nagy rálátással bírtak az egész szervezetre, és tudták, hogy az éppen aktuálisan szükséges adatokat, kitől és milyen módon lehet beszerezni.

A belső számítógépes hálózatok lehetőségeit kihasználva egy idő után kezdtek szaporodni a helyi igényeket kiszolgáló megyei fejlesztésű lekérdező programok, amelyek széles körű hozzáférést nyújtottak az információk egy részéhez, de csak az adott megyében dolgozók részére. Később néhány program az egész országra ki lett terjesztve.

Az internet hozzáférés általánossá válása csak az ezredforduló környékétől tette lehetővé azt, hogy fokozatosan uralkodóvá váljon az elektronikus adatáramlás a statisztikai, elemzési anyagok vonatkozásában is. Az elektronikus levelekben küldött fájlok mind az egyedi információigények kielégítését, mind a szélesebb kör egységes tájékoztatását lehetővé teszi, így a mai napig az egyik legfontosabb terítési eszköz. Emellett megjelentek azok a hálózati elérési tárolóhelyek, amelyhez egy nagyobb szervezeti egység minden tagjának hozzáférése van. Jelenleg is sok „közérdekű” információ szerezhető be az ilyen szerverekről („M:” meghajtó), ennek a módszernek a hátránya az alacsony komfort, hiszen mindössze könyvtárszerkezetben tárolt fájlneveket láthat a felhasználó. Az utóbbi néhány évben egyre nagyobb teret nyernek az intranetes megoldások, ezeknél egyszerűbb megoldani az egymástól távoli szervezeti egységek összekapcsolását és grafikus felület alkalmazásával lényegesen áttekinthetőbbé, kezelhetőbbé válhat a rendszer.

A legfontosabb mérföldkö nyilvánvalóan a II.1. fejezetben több szempontból is bemutatott Adattárház létrehozása volt. Az Adattárház eddig megvalósított fejlesztése eredményeként ma már a legfontosabb információs csatornává vált, és ha csökken a „vakfoltja”, akkor súlya tovább nő. Előnyei a sokrétűség, rugalmasság, és az, hogy az információkat nagyon sokféleképpen lehet ábrázolni. Az egyik hátránya az, hogy a kapacitás keresztmetszete miatt korlátozni kell a felhasználók körét, a másik az, hogy eredményes alkalmazásához szükséges ismeretekkel jelenleg még nagyon kevesen rendelkeznek, így az innen kinyert adatok a legtöbb felhasználóhoz csak közvetítők révén tud eljutni.

Vezetői információs rendszer az ÁFSZ-en belül nem öltött testet, ennek kialakítása TÁMOP 1.3.1. intézkedés ugyanezen, 3. komponensén belül az 5. alprojekt részét képezi.

A kialakítás során figyelembe kell venni a különböző vezetési szintek igényeit, mert más információ portfólióra van szükség kirendeltségi, régiós és országos szinten. A kirendeltségeken valószínűleg nagy hangsúlyt fognak kapni az egyedi adatokat bemutató különféle operatív listák, és a napi működést befolyásoló (jogi, módszertani, pénzügyi, személyzeti stb.) információk, amelyek nem képezik az ebben a fejezetben tárgyalt feladatrendszer részét.

A statisztikai kimutatások, elemzések viszont a vezetői információs rendszer minden szintjén meg fognak jelenni. Ezek bőségéből adódóan a következőkre kell koncentrálni a VIR kialakításkor:

- Szelektálni kell, csak az adott vezetői szinten releváns adatok jelenjenek meg, figyelembe kell venni a jogosultságokat is.
- Áttekinthető szerkezetbe kell csoportosítani az információkat.
- Magukat a rendszerbe elhelyezett egyedi információkat úgy kell megjeleníteni, hogy gyorsan áttekinthetőek, könnyen értelmezhetőek legyenek. Ez sok esetben az „alap” statisztikai információk újrafeldolgozását teszik szükségessé: nagy táblákból kis táblákat, táblákból grafikonokat, térképeket kell készíteni. (A legnagyobb lemaradás a térinformatika alkalmazása terén, sok helyen „kézzel” rajzolt, statikus térképeket kénytelenek használni.)
- Biztosítani kell az összehasonlíthatóságot: idősorban és területi bontásban is be kell mutatni az adatokat.
- A statisztikai táblák, grafikonok, térképek mellett az adott témakörre vonatkozó elemzéseket is el kell helyezni, a szöveges értékelések súlyának a vezetői szinteken felfele haladva egyre nagyobbak kell lenni.
- Meg kell oldani az információk rendszeres frissítését, és azt is, hogy a felhasználók értesüljenek az új tartalmak elérhetővé válásáról.

Fejlesztési javaslatok

Adattárház fejlesztése, az információlefedettség és a felhasználók körének bővítése.
Térinformatikai rendszer(ek) használatának biztosítása („intelligens térképek”).
Vezetői információs rendszer(ek) kialakítása.

2.5 Publikációk, adatok hozzáférhetőségének biztosítása külső felhasználók részére

A külső felhasználók felé történő adatszolgáltatások esetében elsődleges szempont az adatvédelem. Nem lehet publikálni olyan információkat, amelyek személyiségi jogokat, cégérdekeket sértenének, ezért csak olyan statisztikai feldolgozások, elemzések kerülhetnek ki az ÁFSZ-ből, amelyek ezeket a szabályokat teljes mértékben figyelembe veszik. A másik legalább ilyen fontos követelmény, hogy a közérdekű információkat nyilvánosságra kell hozni. E két alapelvárás között többnyire csak látszólagos az ellentét, egyes egyedi esetekben azonban – különösen cégekre vonatkozó információk esetében – valós dilemmák merülhetnek fel, ezeket egységesen kell kezelni.

Az ÁFSZ nagyon széles partnerségi hálózatban működik és szinte minden külső szervezet felé vállalta valamilyen munkaerő-piaci információk eljuttatását. Az ilyen jellegű információszolgáltatások általános jellemzői:

- Sokféle, a partner szervezet egyedi igényeire szabott információ csomag.
- Rendszeresen ismétlődő és egyedi adatszolgáltatások egyaránt.
- Állandóan új, konkrét igények jelennek meg.
- Az információk kinyomtatva postán, vagy elektronikus levelek csatolmányaiként mozognak.

A partnerségi hálózaton kívüli külső felhasználók túlnyomó többségét a „nagy nyilvánosság” kategóriába sorolhatjuk. A közérdekű tájékoztatási tevékenységnek is van néhány fontos sajátossága:

- A tájékoztatás csatornái: a kiadványok, a nyomtatott sajtó, az elektronikus médiák és az internetes honlapok, portálok (régiós és országos szinten). Mára a legfontosabbá az utóbbi vált, mert a sajtó és a médiák is jelentős részben a webről szerzi az információit, nagyon jelentősen lecsökkent a nyomtatott kiadványok szerepe.
- A tájékoztatásnak jelentős szerepe van a PR-ban, erre a tartalmak szelektálásánál és publikációk formátumának kialakításánál, a szöveges értékelések nyelvezeténél kell ügyelni. A kevésbé megbízható, nehezen értelmezhető vagy csak szervezetten belül jelentőséggel bíró adatokat a válogatásakor le kell választani.
- Fontosak az arculati elemek, felismerhetőek legyen a szervezet „megjelenései”.
- A kiadott információk túlnyomó többségét olyan standard blokkoknak kell alkotni, amelyek azonos tartalommal, változatlan formátumban rendszeresen megjelentethetők. Ez kezelhetővé, áttekinthetővé teszi a publikált adatok halmazát a felhasználók részére, és az elkészítésük is „takarékosabb”.
- Ha jól sikerül kialakítani nyilvánosságnak szánt standard adatok körét, az jelentősen tehermentesítheti a partnerségi tájékoztatást, és a belső információs rendszer igényeinek egy része is ugyanezekkel a „termékekkel” kielégíthető.

Bár a külső felhasználók tájékoztatása zömében a fentiekben körvonalazott „egyszerű adatszolgáltatásokkal” megoldható, de emellett nem feledkezhetünk meg az ÁFSZ vezetői, munkatársai által személyesen nyújtott tájékoztatásokról sem:

- Sajtótájékoztatók
- Előadások
- Interjúk

Ezen tanulmány keretében ennek a csatornának csak két folyamatát említjük:

- Prezentációkat kell készíteni. (Speciális ismeretet igényel.)
- Biztosítani kell a megnyilatkozók felkészítését (ez jelentős részben visszacsatol a vezetői információs rendszer kérdéséhez).

Fejlesztési javaslat

Mind a partner szervezetek, mind a nyilvánosság tájékoztatása szempontjából nagy előrelépés lenne, ha sikerrel járnának a Kistérségi Erőforrástérkép elnevezésű komplex adatbázis létrehozására tett kezdeményezések. Ez a rendszer sok más szervezet adataival együtt tenné hozzáférhetővé az ÁFSZ legfontosabb munkaerő-piaci információit kistérségi, vagy akár települések szintjéig lebontva.

III. Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése

A foglalkoztatás elősegítése a munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése érdekében az Állami Foglalkoztatási Szolgálat aktív foglalkoztatási eszközök formájában támogatást nyújt, kedvezmények igénybevételére jogosító hatósági bizonyítványt ad, vagy támogatások igénybevételére hatósági szerződést köt.

Munkahely-teremtésre, a munkaalkalmak bővítésére csak korlátozott mértékben és átmeneti formákban van módja, eszközrendszere.

Ahhoz hogy az ÁFSZ megfelelően el tudja látni a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolásával, munkaerő-piaci foglalkoztatási programokat is támogat. Ezek elsősorban a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának javítására és a munkaerőpiacra való belépésüket, beilleszkedésüket, támogató szolgáltatásokat nyújtanak.

A foglalkoztatást elősegítő támogatások részét képező foglalkoztatást elősegítő képzés támogatását külön alfejezetben mutatjuk be, tekintettel arra, hogy a képzési támogatás rendkívül speciális támogatásnak minősül. A támogatható tanfolyamok biztosítása a munkaügyi központok központi szervezeti egységének a feladata, de a konkrét döntésre a kirendeltségeknek van hatásköre.

A feladat elhelyezkedése az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében

Az aktív foglalkoztatási eszközök működtetése illeszkedik az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hosszú távú stratégiájában az alábbi fejlesztési irányokhoz és a kapcsolódó célokhoz az elérésük megvalósulásának elősegítésével. Ügyfélkapcsolatok javítása, viselkedésformák átalakítása stratégiai irányon belül három alcsoportba csoportosított célok elérését segíti.

Az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

Az aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése a foglalkoztatás bővítésre és a versenyképes szolgáltatás nyújtására gyakorolt kedvező hatása lévén illeszkedik az EU célrendszeréhez.

Az előtanulmányban megadott 29 EU-s feladatrendszerből az alábbi feladatokhoz illeszkedik az aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése:

- A munkanélküliek közvetlen kiközvetítése megfelelő munkaerő-piaci programokba.
- Munkaerő-piaci képzési és oktatási programok, egyéb vásárolt (támogatott) szolgáltatások adminisztrációja (tendereztetés, kifizetések ellenőrzése, beszámoló).
- Rehabilitációs tervek készítése, fogyatékos munkanélküliek rehabilitációs programjainak adminisztrációja.
- Az állami és magánszférában működtetett munkaerő-piaci bértámogatási programok adminisztrációja.
- Az Európai Szociális Alap által finanszírozott munkaerő-piaci programok adminisztrációja (beleértve a végső haszonélvezőként végzett feladatokat).

Volumen és mérhetőség bemutatása

Az aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése meghatározó tevékenység az ÁFSZ-ben. 1991 – 1999 között a foglalkoztatáspolitikai középpontjában a munkanélküliség csökkentése, a munkanélküliség hátrányos következményeinek enyhítése állt. 2000-től a foglalkoztatáspolitikai cselekvési irányát – évről-évre egyre markánsabban – a foglalkoztatás bővítése, az aktivitás növelése, a bejelentett foglalkoztatás ösztönzése, a strukturális átalakulás segítése érdekében határozták meg. 2008-ban kezdődött gazdasági válság hatására felerősödött a munkahelyek megőrzésének támogatása.

A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók:

- Iktatott ügyiratok száma
- Indított munkaerő-piaci programok száma
- Benyújtott kérelmek/pályázatok száma
- Döntések száma (helyt adó, részben helyt adó, elutasító, eljárást megszüntető)
- Rendelkezésre álló dec. FA keret nagysága
- Hatósági szerződés szerint támogatással érintett létszám
- Támogatásba ténylegesen belépők száma
- Támogatással ténylegesen érintettek száma
- Egy főre jutó támogatás összege
- Támogatással érintettek regisztrált álláskeresőkhöz viszonyított aránya

A feladat eredményességének mérését az alábbiak szerint vizsgáljuk:

- Kiküldött kérdőívek száma
- Visszaérkezett kérdőívek száma
- Visszaérkezett kérdőívek alapján munkaviszonyban állók száma
- Nemre, életkorra, iskolai végzettségre vonatkozó megoszlások
- Kifizetett összes támogatás
- Egy főre jutó támogatás összege
- Munkaviszonyban állókra jutó összes támogatás
- Munkaviszonyban állóknál egy főre jutó támogatás összege
- Sikeresen elhelyezkedettek regisztrált álláskeresőkhöz viszonyított aránya

3.1 Foglalkoztatást elősegítő támogatások

A foglalkoztatást elősegítő támogatások keretében a munkaadók támogatást kapnak új munkahelyek létrehozásához, új munkavállalók foglalkoztatásához. Az álláskeresőket esélyt kapnak a munkaerő-piaci hátrányuk ellenére az elhelyezkedésre, támogatást a vállalkozás indítására.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

Az alábbi táblázatban a munkaügyi központok által működtetett, a nagyobb létszámot érintő eszközök és az összes aktív eszköz támogatásban érintett létszám adatait láthatjuk a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása kivételével.

Támogatás megnevezése	Érintett létszám				
	2005.év	2006. év	2007. év	2008. év	2009. év I-IX- hó
Foglalkoztatást bővítő bértámogatás	37 708	33 150	33 848	43 899	17 578
Foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása*	10 753	6 552	1 126	68	0
Álláskereső vállalkozóvá válásának támogatása	3 394	2 736	4 861	7 126	4 338
Közhasznú munkavégzés támogatása	79 429	66 403	63 098	63 100	16 663
Pályakezdők munkatapasztalat-szerzési és -foglalkoztatási támogatása*	18 206	17 976	7 010	78	0
Mobilitási támogatás	5 015	3 910	2 461	2 210	1 416
Munkahelymegőrzés támogatás	13 703	7 390	3 843	3 040	4 815
Összesen:	221 184	192 777	161 455	191 197	107 698

* 2007. január 1-től kifutó eszközök

A tendenciák bemutatása (fontosság változása, volumen változása az utóbbi 5-10 évben)

A foglalkoztatást elősegítő támogatások sorrendje nem változott, de a támogatásra fordítható decentralizált keret nagysága és a támogatottak létszáma csökkent. A támogatottak létszáma részben a támogatásra fordítható keret nagyságától függ, de jelentős hatása van a jogszabályi változásoknak is, ilyen például a nettó létszámnövekedés kötelezőségének megjelenése a bértámogatási eszközknél. A közhasznú munkavégzés támogatása és a mobilitási támogatás eszközök jelentősége csökkent. 2009-ben jelentősen csökkent a közhasznú foglalkoztatás támogatására fordított forrás és a támogatottak létszáma is. Egyrészt a munkaügyi központok rendelkezésére álló Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált kerete drasztikusan csökkent, másrészt csökkent a támogatás iránti igény is tekintettel az időközben bekövetkezett gazdasági válság hatására. A korábban nagy létszámra támogatást igénylő önkormányzatok és intézményeik a közhasznú foglalkoztatással szemben az átalakított közcélú foglalkoztatási rendszerben kedvezőbb feltétellel tudtak foglalkoztatni a 2009. évtől kezdődően.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A foglalkoztatást elősegítő támogatások eszközrendszerében az egyes eszközök alkalmazásának arányát a kistérségek munkaerő-piaci helyzetéből fakadó igényekhez igazítják a munkaügyi központok szakemberei. A módszerek alapvetően megegyeznek.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

Az 1991. évi IV. törvény 2007. január 1-jén hatályos módosítása alapján a bértámogatás új szabályainak bevezetésével egyidejűleg önálló támogatási formaként megszűnt:

- a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás, ezen 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 járulékátvállalása,
- a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása,
- a rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bér-és járulékátvállalás, valamint
- a pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat szerzésének támogatása;
- a pályakezdő álláskeresők foglalkoztatási támogatása,
- a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás támogatása;

A munkaadó részére hátrányos helyzetű személy foglalkoztatása esetén a munkabér és járulékai 50%-áig, megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén 60%-áig terjedő bértámogatás állapítható meg 12 hónapra.

Ennek a változásnak a hatására alacsony támogatási igényű eszközök szűntek meg, a bértámogatásban a munkaügyi központ szakemberei sem a támogatás időtartamát sem a mértékét nem mérlegelhették. A munkaadókkal és a munkatársakkal is el kellett fogadtatni az új metódust.

Az 1991. évi IV. törvény 2008. január 1-jén hatályos módosítása alapján a bértámogatás időtartama és a mértéke maximálva lett a törvényben és a munkaügyi központ szakemberei ismét mérlegelhették a támogatás megítélésekor. Ez lehetőséget ad a különböző hátrányokkal rendelkező álláskeresők differenciált támogatására, segíti a keretgazdálkodást is a támogatás maximalizálásának lehetőségével.

Az 1991. évi IV. törvény 2009. január 1-jén hatályos módosítása alapján a munkaadónak csak a támogatási időtartamra kell foglalkoztatási kötelezettséget vállalni, de a munkavállaló felvételének az érintett vállalkozás munkavállalói létszámának nettó növekedését kell eredményeznie az előző 12 hónap átlagához viszonyítva. A támogatás időtartama 24 hónap is lehet.

Az eszköz működtetését tovább bonyolította, hogy a támogatás szempontjából hátrányos helyzetű személy meghatározása is többször változott.

A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 2007. január 1-jén hatályos módosítása alapján a vállalkozóvá válás támogatása a korábbi két, eltérő eljárással működő támogatást összevonta és részben megváltozott tartalommal nyújtható:

- 3 millió forintig terjedő támogatás visszatérítendő 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.

A támogatások együttesen vagy külön is adhatók.

A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 2008. július 31-én hatályos módosítása alapján a tőkejuttatás részben visszatérítendő, részben vissza nem térítendő formában is nyújtható.

Összegezve a foglalkoztatást elősegítő támogatások rendszerének változása

Az Ft., valamint ennek végrehajtására kiadott „a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról” szóló 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet módosítása 2007. február 17-én került kihirdetésre. A foglalkoztatást elősegítő támogatások rendszerét áttekintve, - ideértve a 68/1996.(V.15.) Korm. rendelet, továbbá a 39/1998.(III.4.) Korm rendelet által biztosított támogatásokat is - közel 30-féle aktív támogatási eszközt biztosított a munkaügyi központ és kirendeltségei számára.

A támogatások új rendszere 2007. február 17-től – összhangban az európai unió által szabályozott 2004/2002. EK. rendeletben foglaltakkal – a foglalkoztatást elősegítő támogatások feltételrendszerének változásában, egyes fogalmak pontos definiálásában jelent meg. Bizonyos támogatások megszűntek, mások megváltozott tartalommal jelenleg is nyújthatók. A legjelentősebb változás a különböző bér és járulék alapú támogatásokat érintette Ilyenek voltak pl. a pályakezdő fiatalok munkatapasztalat szerzésének támogatása, foglalkoztatási támogatás, részmunkaidős foglalkoztatás támogatása, stb., amelyek mint nyújtható támogatási formák megszűntek. A támogatások rendszerének változását az alábbi táblázatban foglaltuk össze.

A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet alapján a foglalkoztatók számára biztosított támogatások esetében az alkalmazni kívánt álláskeresők nyilvántartási időtartama megnövekedett, így a szabályozás szigorúbbá vált.

Új fogalmakat is bevezetésre kerültek, így a hátrányos helyzetű álláskereső személy fogalma, amely az uniós normatíváknak felel meg. A korábbi szabályozás szerint az álláskeresőnek 6 hónap, pályakezdő álláskereső esetében 3 hónap időtartam helyett hátrányos helyzetű álláskereső személy esetében 18 hónapból legalább 12 hónap, pályakezdő álláskeresőnél 8 hónapból legalább 6 hónapos nyilvántartási időtartam szükséges a támogatás megállapításához.

Az új szabályozás a foglalkoztató számára kötelező foglalkoztatási időtartam feltételül legalább 12 hónap foglalkoztatási kötelezettséget ír elő. A támogatással megegyező továbbfoglalkoztatási kötelelem megszűnt. A kezdeti tapasztalatok szerint kevesebb munkáltató veszi igénybe ezt az új lehetőséget, mivel így nem tudnak egy évnél rövidebb foglalkoztatást vállalni. A kirendeltségeknek azonban csak a támogatás megítélésében vagy elutasításában van döntési jogosultságuk, a támogatás időtartamát nem határozhatják meg, mivel 12 hónapra kötelező a támogatás folyósítása.

A 39/1998.(III.4.) Korm rendelet, amely a munkaerő mobilitását célozza továbbra is a 3, illetve 6 hónapos álláskeresőként történő nyilvántartási időtartamot tartalmazza, szemben a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelettel.

E két jogszabály összhangját célszerű lenne megteremteni, tekintettel arra, hogy a támogatások, pl. bértámogatás és a helyközi utazási költségtérítés együtt is nyújtható, így két különböző időtartamú feltétel együttesen nem teljesíthető, csak külön-külön, vagy amennyiben mobilitási támogatás kerül megállapításra, utólag már nem igényelheti a munkaadó a bértámogatást.

"Régi" támogatási eszközök megnevezése	A támogatás változása	Az "új" foglalkoztatást elősegítő támogatások megnevezése
Közhasznú munkavégzés támogatása	változatlan formában megmaradt	Közhasznú munkavégzés támogatása
Foglalkoztatást elősegítő képzési támogatás	átalakult	Foglalkoztatást elősegítő képzések támogatása
Pályakezdő állás keresők képzési támogatása	önálló támogatási fomaként megszűnt	
Megváltozott munkaképességű állás keresők képzési támogatása	önálló támogatási fomaként megszűnt	
Munkaviszonyban állók képzése	változatlan formában megmaradt	Munkaviszonyban állók képzése
Állás kereső klubban történő részvétel időtartamára keresetpótló juttatás	változatlan formában megmaradt	Állás kereső klubban történő részvétel időtartamára keresetpótló juttatás
Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás	önálló támogatási fomaként megszűnt	Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás
Foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása	önálló támogatási fomaként megszűnt	
Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása	önálló támogatási fomaként megszűnt	
Rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló munkabér-és járulékvállalás	önálló támogatási fomaként megszűnt	
Munkatapasztalat szerzés támogatása	önálló támogatási fomaként megszűnt	
Pályakezdő állás keresők foglalkoztatásának támogatása	önálló támogatási fomaként megszűnt	
Állás keresők munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatása	önálló támogatási fomaként megszűnt	

		Bérek költség támogatás
Munkahelymegőrzés támogatása	részben módosult	Munkahelymegőrzés támogatása
Vállalkozóvá válás támogatása	önálló támogatási formaként megszűnt	Álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatások
Megváltozott munkaképességű álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatása	önálló támogatási formaként megszűnt	
Önfoglalkoztatóvá válás támogatása	önálló támogatási formaként megszűnt	
Munkahelyteremtés támogatása	átalakult	Munkahelyteremtő beruházások támogatása
Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása	átalakult	Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása
Befogadó munkahely kialakításának támogatása	önálló támogatási formaként megmaradt	Befogadó munkahely kialakításának támogatása
Rehabilitációs célú foglalkoztatás támogatása	önálló támogatási formaként megmaradt	Rehabilitációs célú foglalkoztatás támogatása
Helyközi utazási költségek átvállalása	változatlan formában megmaradt	Helyközi utazás támogatása
Csoportos személyszállítás támogatása	változatlan formában megmaradt	Csoportos személyszállítás támogatása
Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához költségvetési előirányzatból nyújtható bértámogatások	önálló támogatási formaként megmaradt	Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatások
Munkaerő-piaci programok támogatása	részben módosult	Munkaerő-piaci programok támogatása
Csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás	változatlan formában megmaradt	Csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás
Közmunka támogatás	változatlan formában megmaradt	Közmunka támogatás
Támogatás munkaerő piaci szolgáltatást nyújtók részére (Munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs és pszichológiai tanácsadáshoz, és helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadáshoz nyújtható támogatás)	változatlan formában megmaradt	Támogatás munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtók részére
Bérgarancia alapból nyújtott támogatás	módosult	Bérgarancia alapból igényelhető támogatás

A foglalkoztatást elősegítő támogatások zömére vonatkozó, az egységes eljárást biztosító, eljárásrendeket a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal rendszeresen aktualizálja. Ez jelentős pozitív változás a korábbi gyakorlathoz képest. A támogatásokkal kapcsolatos tevékenység informatikai támogatását a legtöbb eszközre az integrált rendszer biztosítja.

Támogatás	Központi eljárásrend
Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (Bértámogatás)	van
Béreköltség támogatás	nincs
Közhasznú munkavégzés támogatása	van
Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének támogatása	nincs
Helyközi utazás és csoportos személyszállítás támogatása	van
Vállalkozóvá válást segítő támogatások	van
Munkaerőpiaci szolgáltatások támogatása	van
Munkahelyteremtés támogatása	évente változik
A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása (megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön rendeletben meghatározott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez)	van (2006. évi, nincs aktualizálva)
A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás, valamint a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás	van
Munkahelymegőrzés támogatása	van
A létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása	nincs
A Munkába helyezést Elősegítő Bizottságok támogatása	van

A részmunkaidős foglalkoztatás támogatása eszköznél megoldott a havi elszámolások elektronikus fogadása. Vállalkozóvá válást segítő támogatások egységesen pályázati eljárás keretében adható kétféle támogatás, amelyek külön-külön és együttesen is adható. A tőkejuttatás támogatásrész korábban is pályázattal volt igényelhető, míg a legfeljebb hat hónap időtartamra adható támogatás korábban kérelemmel volt igényelhető. Sok esetben az álláskeresők csak ez utóbbi támogatást kérik, számukra az új módszer követelményrendszere bonyolultabb lett, mint az előző volt.

Hasonló támogatást a vállalkozások bértámogatás formában sokkal egyszerűbben megkaphatják. A tőkejuttatás az értékhatáron belül részben visszatérítendő, részben vissza nem térítendő formában is nyújtható.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A foglalkoztatást elősegítő támogatások működtetésével kapcsolatos teendők ellátása minden régióban, az elnevezésében különböző, de feladatkörében végül is megegyező aktív eszközökkel foglalkozó osztályok és a kirendeltségek keretében történik.

Általában véve egy-egy nagyobb létszám-vonzatú eszközt egy fő önálló munkakörben koordinál, a kisebbek koordinálása kapcsolt munkakörben történik, de van régió ahol minden eszköz koordinálása kapcsolt munkakörben támogatási eszköz szervezésével, lebonyolításával kapcsolatos teendők mellett történik. Az ezzel foglalkozók létszáma a feladat nagyságától függően változik. Emellett minden kirendeltségen van legalább egy-két fő, (a nagyobb kirendeltségeken önálló munkakörben, a kisebbeken kapcsolt munkakörben) aki ellátja az eszközök szervezésével, lebonyolításával kapcsolatos teendőket.

A támogatásokkal kapcsolatos tevékenység informatikai támogatását a legtöbb eszközre az integrált rendszer biztosítja.

Támogatás	Informatikai támogatás
Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (Bértámogatás)	van
Bérköltség támogatás	van
Közhasznú munkavégzés támogatása	van
Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének támogatása	nincs
Helyközi utazás és csoportos személyszállítás támogatása	van
Vállalkozóvá válást segítő támogatások	van
Munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása	nincs
A munkaerő-piaci szolgáltatáshoz kapcsolódó keresetpótló juttatás	van
Munkahelyteremtés támogatása	nincs
A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása (megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön rendeletben meghatározott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez)	nincs
A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás, valamint a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás	van (nem az IR-ben)
Munkahelymegőrzés támogatása	van
A létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása	nincs
A Munkába helyezést Elősegítő Bizottságok támogatása	nincs

Döntő részben a támogatások működését a Munkaerőpiaci Alap egyes alaprészei, részben a Társadalmi Megújulás Operatív Program forrásai biztosítják.

Szakmai tartalom bemutatása

A szakmai tartalmat a feladatot ellátó szervezeti egységek szerint csoportosítottuk, a résztevékenységek részletes bemutatása nélkül.

Az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos kirendeltségi feladatok ellátása:

A kirendeltségi teendők három csoportba sorolhatók. Az elsőbe tartoznak az ügyfelek tájékoztatásával, a másodikba a támogatás megállapításával, közvetítéssel (az aktív eszközbe

vonással), a harmadikba pedig a támogatás folyósításával, annak nyilvántartásával kapcsolatos feladatok. A támogatás megállapításával kapcsolatosan kerül sor a kérelmek/pályázatok fogadására, a szükséges adategyeztetéseket követően a kérelem elbírálására, és a kapcsolódó hatósági szerződések megkötésére.

A támogatás jellegétől függően ezt követően kerül sor az érintett munkanélküliek közvetítésére. A támogatás folyósításával kapcsolatosan a kirendeltség végzi a benyújtott bizonylatok (számlák, bérjegyzékek) ellenőrzését, az adatok rögzítését az informatikai rendszerben, kiállítja a teljesítésigazolást, nyilvántartja az előirányzatok, a lekötöttségek, és a pénzügyi teljesítések alakulását. Kirendeltségi feladat az esetenként ezzel kapcsolatosan jelentkező igazolások kiadása, a megszüntető, visszakövetelő határozatok meghozatala, a főigazgatónak címzett méltányossági kérelmek felterjesztése is.

Az aktív foglalkoztatási eszközök működtetésével kapcsolatos régiós szintű tervezési, szervezési, koordinációs és módszertani feladatok ellátása:

A munkaügyi központ illetékes osztályainak feladatát képezi az aktív eszköz– működtetés folyamatának, (lekötöttség, felhasználás) célszerűségének, hatékonyságának folyamatos figyelemmel kísérése, elemzése, valamint az ezzel kapcsolatos tájékoztatási, javaslattevési kötelezettségek teljesítése. Ezzel összefüggésben – szükség esetén – instrukciókkal látják el a kirendeltségeket a lebonyolítás módszereit illetően, valamint esetenként – az aktuális feladatokhoz igazodóan – javaslatot tesznek a jóváhagyott terv módosítására, a keretek évközi átcsoportosítására, és az ezzel kapcsolatos javaslatok munkaügyi tanács elé terjesztésére.

A központi szervezeti egység működteti a hatáskörébe utalt támogatásokat. Ezen támogatásokkal kapcsolatban a tájékoztatást, a hatósági szerződés megállapítását, a támogatás folyósítását, annak nyilvántartásával kapcsolatos feladatokat is ellátja.

A jelenlegi foglalkoztatást elősegítő támogatások

- Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (Bértámogatás)

Támogatás állapítható meg azon munkaadó részére, aki vállalja hátrányos helyzetű, illetve megváltozott munkaképességű személy munkaviszony keretében történő, legfeljebb 12 hónap időtartamú foglalkoztatását, illetve legalább huszonnégy hónapja álláskeresőként nyilvántartott személy esetén legfeljebb 24 hónap időtartamú foglalkoztatását. A támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző tizenkét hónapban az általa foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg.

Kötelezettséget vállal arra, hogy az általa foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát a támogatás folyósításának időtartama alatt működési körében felmerülő okból, rendes felmondással nem szünteti meg, továbbá kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatással érintett munkavállaló munkaviszonya közös megegyezéssel sem szűnik meg. Vállalja, hogy a támogatással érintett személy felvétele az érintett vállalkozás munkavállalói létszámának nettó növekedését eredményezi az előző 12 hónap átlagához viszonyítva, továbbá vállalja, hogy a megemelt létszámot a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt megtartja. A támogatás a foglalkoztatást megelőzően benyújtott kérelem alapján állapítható meg. A kérelmet a munkaadó székhelye, telephelye szerint illetékes kirendeltségen lehet benyújtani. Hátrányos helyzetű álláskereső munkaviszony keretében történő foglalkoztatása esetén a támogatás a munkabér és járulékeinak legfeljebb 50%-ának megfelelő összeg, legfeljebb egy év időtartamra, legalább 24 hónapja nyilvántartott álláskereső esetén legfeljebb

kétévi időtartamra. Megváltozott munkaképességű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatása esetén a munkabér és járulékai legfeljebb 60%-ának megfelelő összeg, legfeljebb egy év időtartamra, legalább 24 hónapja nyilvántartott álláskereső esetén legfeljebb kétévi időtartamra.

- Bérkölség támogatás

Munkaerő-piaci program keretében a munkaadó részére a munkaviszonyban foglalkoztatott (a program célcsoportjához tartozó, valamint a program megvalósításában közreműködő) személy munkabére és járulékai legfeljebb száz százalékának megfelelő összegű támogatás nyújtható.

- Közhasznú munkavégzés támogatása

Támogatás állapítható meg azon munkaadó részére, aki a lakosságot vagy a települést érintő közfeladat, vagy az önkormányzat által önként vállalt, a lakosságot illetően a települést érintő feladat ellátása, vagy közhasznú tevékenység folytatása érdekében, a munkaügyi központ által kiközvetített álláskereső foglalkoztatását vállalják munkaviszony keretében, úgy, hogy a közhasznú foglalkoztatással a foglalkoztatottainak számát – a foglalkoztatás megkezdését megelőző havi átlagos statisztikai létszámhoz képest – bővíti. A foglalkoztatással nyújtott szolgáltatás ellenértékeként más szervtől díjazásban nem részesül, továbbá megfelel annak a követelménynek, hogy a támogatással érintett azonos vagy hasonló munkakörben dolgozó munkavállalók munkaviszonyát a támogatás folyósítását megelőző 3 hónapban a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetve felmentéssel nem szüntette meg. Továbbá vállalja, hogy a munkaviszonynak működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetve felmentéssel történő megszüntetésére a támogatás folyósításának időtartama alatt nem kerül sor. A támogatás a közhasznú munkavégzés közvetlen költségeinek 70%-áig terjedhet általános esetben, de speciális feltételekkel a költségeinek 90%-áig terjedhet. A támogatás a foglalkoztatást megelőzően benyújtott kérelem alapján állapítható meg. A kérelmet a munkaadó székhelye, telephelye szerint illetékes kirendeltségnél lehet benyújtani.

- Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzésének támogatása

Támogatás állapítható meg azon munkaadó részére, aki vállalja a szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső munkaviszony keretében történő foglalkoztatását napi legalább 4 órás munkaidőben, legalább 365 nap időtartamra. Kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatással érintett munkavállaló munkaviszonyát a támogatás folyósításának időtartama alatt működési körében felmerülő okból, rendes felmondással nem szünteti meg, továbbá kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatással érintett munkavállaló munkaviszonya közös megegyezéssel sem szűnik meg. Támogatható a foglalkoztatása annak a szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskeresőnek, aki legalább alapszintű szakképesítéssel vagy szakképesítést nyújtó középfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételétől számított legalább 90 napig a munkaügyi központtal együttműködött, és szakképzettsége a regionális munkaügyi központ által meghatározott szakképzettségek körébe tartozik. A támogatás mértéke a szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső bruttó munkabére és járulékainak 50-100%-ig terjedhet.

A támogatást a foglalkoztatás időtartamára, de legfeljebb 365 napra lehet megállapítani. A támogatás a foglalkoztatást megelőzően benyújtott kérelem alapján állapítható meg, amely 2009. április 5-től alkalmazható.

– Helyközi utazás és csoportos személyszállítás támogatása

Helyközi utazás támogatást igényelhet a munkaadó, valamint a munkavállaló is. Támogatás állapítható meg azon munkaadó részére, aki olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki legalább hat hónapja – pályakezdő, valamint megváltozott munkaképességű személy esetében legalább három hónapja – a regionális munkaügyi központ illetékes kirendeltsége által nyilvántartott álláskereső, és hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül nem szüntette meg.

A támogatás legfeljebb egyéves időtartamra folyósítható. A helyközi utazási költség egészben vagy részben megtéríthető - a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 78/1993. (V.12.) Kormányrendelet alapján. A munkaadó támogatás iránti kérelmét a foglalkoztatni kívánt személyt álláskeresőként nyilvántartó kirendeltségen adhatja be. Ha a munkavállaló is kéri az őt terhelő utazási költség megtérítését, azt csak a munkaadó kérelmével együtt nyújthatja be, a foglalkoztatást megelőzően. Csoportos személyszállításnak minősül, ha a munkaadó saját, vagy bérelt autóbusszal, mikrobusszal, személygépkocsival, vagy erre a célra igénybevett szolgáltatás útján, a munkaadóhoz vezető útvonalon egy vagy több településről legalább négy munkavállaló szállításáról gondoskodik.

Támogatást igényelhet az a munkaadó, aki a munkavállalóinak lakóhelyük (tartózkodási helyük) és a munkahelyük között történő oda- visszautazását csoportos személyszállítás útján oldja meg. A támogatás további feltétele, hogy a csoportos személyszállítással érintett munkavállalók lakóhelye (tartózkodási helye) olyan településen van, hogy a munkavállalóknak a lakóhely (tartózkodási hely) és a munkahely közötti, tömegközlekedési eszközzel oda - vissza történő utazása nem, vagy aránytalan nehézséggel oldható meg. Az oda- és visszautazás akkor oldható meg aránytalan nehézséggel, ha annak ideje naponta – tömegközlekedési eszközzel – a két órát meghaladja. A támogatás mértéke: a csoportos személyszállításban érintett munkavállalók lakóhelyétől (tartózkodási helyétől) a munkahelyéig tartó útvonalra vonatkozó autóbuszberletek árának a munkaadót terhelő részéig terjedhet. A munkaadó támogatás iránti kérelmét a székhelye (telephelye) szerint illetékes kirendeltségen adhatja be, az ott rendelkezésre bocsátott formanyomtatványon

– Vállalkozóvá válást segítő támogatások

A vállalkozóvá válást elősegítő támogatás annak az álláskeresőnek nyújtható akit a munkaügyi központ legalább három hónapja álláskeresőként nyilvántart, és aki önmaga foglalkoztatását – munkaviszonyon kívüli tevékenységgel - egyéni vállalkozás keretében, vagy társas vállalkozás személyesen közreműködő tagjaként (társas vállalkozás indításával vagy már működő vállalkozáshoz csatlakozással), a személyei jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. §-a 18. pontjában meghatározott mezőgazdasági őstermelőként oldja meg.

A vállalkozás indítását elősegítő támogatás formái:

3 millió Ft-ig terjedő kamatmentes tőkejuttatás visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában, és legfeljebb hat hónap időtartamra, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő vissza nem térítendő támogatás. A vállalkozóvá válásra tekintettel nyújtható támogatások - pályázati eljárás alapján – együttesen, illetve külön-külön is nyújthatóak.

– Munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása

A munkaügyi központ központi szervezeti egysége pályázati eljárás eredményeként támogatást nyújthat olyan egyéni vállalkozó, jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság részére, aki (amely) térítésmentesen

- a) Munkaerő-piaci és foglalkozási információt nyújt elmaradott térségekben vagy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek számára,
- b) Munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs és pszichológiai tanácsadást nyújt azoknak a személyeknek, akiknek a munkaügyi központ e szolgáltatások igénybevételét felajánlotta,
- c) M meghatározott mentori szolgáltatást nyújt azoknak a személyeknek, akiknek a munkaügyi központ e szolgáltatások igénybevételét felajánlotta, vagy
- d) A meghatározott helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadást végez.

– Munkahelyteremtés támogatása

Vissza nem térítendő munkahelyteremtő támogatás nyújtható a munkavállalók létszámának növelésével tartós foglalkoztatást biztosító, munkáltató részére az új munkahelyek teremtéséhez, meglévő munkahelyek bővítéséhez, új technológia bevezetéséhez szükséges építési költségekhez, tárgyi eszközök és immateriális javak beszerzéséhez, valamint az új munkahelyek teremtésével összefüggő személyi jellegű ráfordításokhoz.

A támogatás annak a munkáltatónak nyújtható, amely a munkahelyteremtő támogatás iránti kérelmét, illetőleg pályázatát a beruházás megkezdése előtt benyújtja, a támogatás keretében elszámolható költségek legalább 25%-át saját forrásból biztosítja. A támogatás pályázati eljárás alapján nyújtható.

- A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása (megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön rendeletben meghatározott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez)

A Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészből támogatás nyújtható megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön rendeletben meghatározott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez. A Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészből a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, az arra kötelezettséget vállaló (foglalkoztatási kötelezettség) munkaadó részére pályázati eljárás alapján támogatás nyújtható

- a) munkahely létesítésére,
- b) a termelő, szolgáltató létesítmények - a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggő - átalakítására, beleértve az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény és az országos településrendezési és építési követelményekről szóló 253/1997. (XII. 20.) Korm. rendelet szerinti akadálymentesítést,
- c) a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához szükséges eszközök, berendezések beszerzésére, átalakítására,
- d) a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása érdekében a munkahely és a munkaeszközök korszerűsítésére,
- e) beruházásra, amely a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében - beruházással egybekötött - munkahely létesítésére, korszerűsítésére és fejlesztésére, továbbá létesítmény építésére, szerelésére, bővítésére, illetőleg átalakítására,

biztonságosabbá tételére, valamint munkaeszközök beszerzésére, átalakítására és biztonságosabbá tételére irányul,

- A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás, valamint a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésére, a képzettségüknek és egészségi állapotuknak megfelelő munkavégzés feltételeinek biztosítására, a nyílt munkaerőpiacra való visszavezetésük érdekében adaptációs készségük fejlesztésére, valamint az állapotukból adódó foglalkoztatási hátrányok kiegyenlítésére rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás nyújtható.

A támogatások típusai

- a) Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő támogatás

Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő vissza nem térítendő bértámogatás.

- b) Költségkompenzációs támogatás

A munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás. Bértámogatás csak akkreditált munkáltató részére nyújtható, az akkreditációs tanúsítványban megjelölt székhelyen, telephelyen, fióktelepen munkát végző megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásához.

- Munkahelymegőrzés támogatása

Támogatás állapítható meg azon munkaadó részére, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni, és a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát a felmondás közlését legalább 30 nappal megelőzően a munkaügyi központ kirendeltségéhez írásban bejelenti, és ezzel egyidejűleg a támogatás iránti kérelmét a munkaügyi központ illetékes kirendeltségéhez benyújtja, a felmondással érintett munkavállalót a kérelem benyújtását megelőzően legalább hat hónapja foglalkoztatja. 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 (az illetékes munkaügyi központ illetékességi területén lévő valamennyi) telephelyén meglévő átlagos statisztikai létszámát nem csökkenti, munkaviszony megszüntetésére a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetőleg felmentéssel nem kerül sor. A támogatás a rendes felmondással érintett munkavállaló foglalkoztatásához legfeljebb egy évig, havonta utólag folyósítható. A támogatás - mint vissza nem térítendő támogatás - mértéke a rendes felmondással érintett munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének 25-75 százalékáig terjedhet. A támogatás a munkabér és járulékai 50-90 százalékáig terjedő mértékben állapítható meg, ha az érintett munkavállaló személyi alapbére, illetve a teljesítménybérezés alapjául szolgáló bére azonos a kötelező legkisebb munkabér összegével, vagy megváltozott munkaképességű személy.

- A létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása

A munkaügyi központ felhívás alapján támogatást nyújthat a munkaadó kérelmére, ha a munkaadó a vele teljes munkaidőben munkaviszonyban álló munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatja a munkavállalói létszám csökkentésének megelőzése érdekében.

A munkaadó a támogatás igénybevétele mellett vállalja, hogy megtartja a kérelem munkaügyi központhoz történő benyújtását megelőző hónapban meglévő átlagos statisztikai állományi

létszámát, és a munkavállalót legalább a támogatási időtartamával megegyező további időtartamig továbbfoglalkoztatja, és a támogatás adókkal és járulékokkal csökkentett részét a munkavállaló részére - a részmunkaidős foglalkoztatásra járó munkabéren felül - munkabéreként kifizeti. A támogatás mértéke a munkavállalónak a kieső munkaidejére járó személyi alapbérének 80 százalékáig, valamint annak járulékáig terjedhet. A támogatás 2009. április 5-től alkalmazható.

– A Munkába helyezést Elősegítő Bizottságok támogatása

Támogatás nyújtható a munkaadó részére az általa végrehajtandó csoportos létszámcsökkentésnek a munkavállalókat, köztisztviselőket, közalkalmazottakat, továbbá hivatásos és szerződéses katonákat érintő hátrányos következményei enyhítéséhez. A támogatás feltétele, hogy a munkaadó a törvényben előírt, a csoportos létszámleépítésre vonatkozó konzultáció megkezdése iránt intézkedett, és vállalja, hogy a létszámleépítéssel érintett telephelyen a munkaügyi központ által megállapított elvek szerint a létszámleépítéssel érintett munkavállalók munkába helyezését elősegítő bizottságot (a továbbiakban: MEB) hoz létre, és működtet. Nyilatkozik arról, hogy a MEB működéséhez milyen módon és mértékben járul hozzá, továbbá arról, hogy vállalja, a MEB működése alatt, valamint a tevékenységének befejezésekor - a munkaügyi központtal kötött hatósági szerződésben meghatározott időpontokban - a támogatás felhasználásról szóló elszámolás és értékelés elkészítését.

A munkaadó részére a csoportos létszámleépítésben érintett telephelyen létrehozandó MEB működéséhez, legfeljebb tizenkét hónapra történő felhasználásra, bizottságonként legfeljebb egymillió forint vissza nem térítendő támogatás adható. A támogatás iránti kérelmet a munkaadó a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó intézkedésének a csoportos létszámleépítésben érintett első munkavállalóval történő közléséig, illetve az első munkavállalóval történő megállapodás megkötéséig nyújthatja be a létszámcsökkentéssel érintett telephely(i) szerint illetékes munkaügyi központhoz.

Az aktív foglalkoztatási eszközök számossága az eltérő feltételrendszerével és az egyes eszközökre vonatkozó jogi háttér gyakori változásával nem könnyíti meg a munkatársak dolgát.

Az aktív foglalkoztatási eszköz támogatásokat általában a vállalati kapcsolattartók álláshely feltáró munkája megelőzi. A kérelemre induló eljárásokban a támogatási igény mellé munkaerőigény bejelentést is csatolni kell. A hatósági szerződés megkötését követően a támogatási feltételeknek és a munkaerőigénynek megfelelő álláskeresőket közvetítik a kirendeltségi munkatársak. Az eljárásrendekben foglaltaktól eltérően sok esetben először munkaerőigény bejelentés érkezik csak a kirendeltségre. Az álláshelyre ajánlott álláskeresők közül a támogatás ígéretével lehet a hátrányos helyzetűek irányába eltéríteni a munkaadók döntését.

Fejlesztési javaslatok

Az alábbi támogatások különböző célcsoportoknak a munkabér és járulékaiknak különböző időtartamú és mértékű támogatását eredményezik.

- Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (Bértámogatás)
- Bérkölség támogatás
- Közhasznú munkavégzés támogatása

- Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének támogatása
- A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás, valamint a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás
- Munkahelymegőrzés támogatása
- A létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása

Javasoljuk a támogatási formák számának csökkentését.

A részmunkaidős foglalkoztatás támogatása eszköznél megoldott a havi elszámolások elektronikus fogadása. Javasoljuk, hogy a nagy létszám támogatására alkalmas eszközök (bértámogatás, bérköltség támogatás, közhasznú munkavégzés támogatása, rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás, munkahelymegőrzés támogatása) esetében is legyen alkalmazható ez a technológia.

3.2 Képzések

A foglalkoztatást elősegítő képzés támogatása révén segítjük az álláskeresőket és az állásuk elvesztésével fenyegetett munkavállalókat új a munkaerőpiacon keresett szakmák, ismeretek megszerzésében. A munkaadók könnyebben találnak az igényeiknek megfelelő munkavállalót, vagy az új képzettséggel továbbra is foglalkoztatni tudják azokat akiket el kellene bocsátaniuk.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

Az alábbi táblázatban a képzési támogatásban érintett létszám adatait láthatjuk.

Támogatás megnevezése	Érintett létszám				
	2005.év	2006. év	2007. év	2008. év	2009. év I-IX- hó
Foglalkoztatást elősegítő képzés támogatása	43 725	47 141	41 816	57 064	31 687

A tendenciák bemutatása

Foglalkoztatást elősegítő képzés támogatásában egyre több ügyfél részesül. Ez a gazdaság, a munkaerőpiac igényének változását követi. Nő a képzett munkavállalók iránti igény, az alacsony iskolázottságú álláskeresők egyre nehezebben helyezkednek el. Kiemelt jelentősége lett az első szakképesítés megszerzése támogatásának.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A képzési támogatás működtetésével kapcsolatos teendők ellátása minden régióban, az elnevezésében különböző, de feladatkörében végül is megegyező aktív eszközökkel foglalkozó osztályok és a kirendeltségek keretében történik. Általában véve egy csoport koordinál.

Az ezzel foglalkozók létszáma a feladat nagyságától függően változik. Emellett minden kirendeltségen van legalább egy-két fő, (a nagyobb kirendeltségeken önálló munkakörben, a kisebbeken kapcsolt munkakörben) aki ellátja az eszköz szervezésével, lebonyolításával kapcsolatos teendőket.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

Az 1991. évi IV. törvény 2007. január 1-én hatályos módosítása alapján a keresetpótló juttatás összege a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő összeg. Az álláskeresési támogatásban részesülő személy részére az álláskeresési támogatás folyósítása alatt megkezdett, az állami foglalkoztatási szerv által támogatott képzés időtartamára - az álláskeresési támogatás folyósításának szüneteltetése mellett - keresetpótló juttatást kell megállapítani. E rendelkezés hatására a képzési támogatás forrásigénye az MPA foglalkoztatási alaprészből jelentősen megnőtt. A módosítás hatására 2007-ben a képzésben érintett létszám 11,3%-kal csökkent az előző évihez képest.

Az 1991. évi IV. törvény 2009. január 1-én hatályos módosítása alapján a keresetpótló juttatás összege nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér 60 százalékánál, és nem haladhatja meg a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér összegét. Az álláskeresési támogatás, vállalkozói járadék folyósítása alatt megkezdett, az állami foglalkoztatási szerv által támogatott képzés időtartamára, a képzésben résztvevő személy részére keresetpótló juttatás a képzésnek - az álláskeresési támogatás, vállalkozói járadék folyósítási időtartamának lejártát követő - időtartamára állapítható meg. A változtatás segíti a támogatottak számának növelését.

Lehetőség nyílt továbbá az érvényes munkaerőigénnyel rendelkező munkaadóval megállapodás kötésre a munkaerőigény kielégítése érdekében. A megállapodásban az állami foglalkoztatási szerv vállalja, hogy támogatja az általa nyilvántartott álláskeresők állam által elismert szakképesítés megszerzésére irányuló, 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 munkaadó vállalja, hogy az álláskeresővel munkaviszonyt létesít.

A képzési támogatásra vonatkozó, az egységes eljárást biztosító, eljárásrendet a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal rendszeresen aktualizálja. Ez jelentős pozitív változás a korábbi gyakorlathoz képest. A támogatással kapcsolatos tevékenység informatikai támogatását új szoftver, az integrált rendszer biztosítja.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A feladat elvégzéséhez megfelelő tudású szakemberek állnak a munkaügyi központok alkalmazásában. Az alkalmazott szoftver támogatja a feladattal jelentkező hatósági tevékenység ellátását és a pénzügyi elszámolásokat is.

Szakmai tartalom bemutatása

A munkaerő-piaci képzés célja az elhelyezkedés, illetve a munkahely megtartás esélyeinek növelése. Támogatható a regionális munkaügyi központ által felajánlott vagy elfogadott (egyéni kezdeményezésű) képzése annak a személynek, aki:

- álláskereső,

- rehabilitációs járadékban részesül
- 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – nem töltötte be, és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően álláskereső támogatásra nem szerzett jogosultságot,
- gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül,
- akinek a munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik és ezt a munkaadó a munkavállalóval és a telephely szerint illetékes kirendeltséggel előzetesen írásban közölte,
- közhasznú munkavégzésen vesz részt és a képzésen való részvételt vállalja,
- rokkantsági nyugdíjas, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rokkantsági járadékban részesülő személy, - beleértve a teljesen munkaképtelen minősítéssel rendelkezőt is -, ha szakmai alkalmassági vizsgálat igazolja, hogy képzést követően a foglalkozás gyakorlására munkaviszony vagy egyéni vállalkozás keretében alkalmas,
- az aktív korúak ellátására jogosult álláskereső.

Képzési támogatásként:

- kereset-kiegészítés vagy keresetpótló juttatás,
A kereset-kiegészítés a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözetéig terjedhet
A keresetpótló juttatás összege a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér 60-100 százaléka.
- a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése adható.
A képzéssel kapcsolatos költségek részben vagy egészben történő megtérítése adható támogatásként.

A képzési támogatás keretében az alábbi költségek téríthetők meg:

- képzési költség és a vizsga díja, továbbá a képzéshez kapcsolódó
- helyi, illetőleg helyközi utazás költségének megtérítése
- étkezési költségtérítés
- szállás költség térítése

A képzési támogatást az elméleti és gyakorlati képzés és a képzés befejezését követő első záró vizsgára történő felkészülés időtartamára továbbá ezen vizsga napjára kell biztosítani

A képzéssel összefüggő feladatok alapvetően kétszintűek. Az első szintet jelenti a központokban készülő éves képzési terv összeállítása, melynek során meghatározzák az adott évben támogatandó képzési irányokat, és az ajánlattételi eljárással kiválasztják a képzéseket lebonyolító szervezeteket.

A munka második szintjét jelenti a tanfolyami résztvevők kiválasztása, és a lebonyolítással kapcsolatos adminisztratív (hatósági és pénzügyi) teendők elvégzése. Ez a munka a kirendeltségeken zajlik. Hasonlóan más aktív eszközök esetében is alkalmazott megoldáshoz, a támogatások és ellátások utalásával kapcsolatos pénzügy–technikai, valamint ellenőrzési teendőket a regionális munkaügyi központok illetékes szervezeti egységei végzik.

A támogatás célja az álláskeresők munkaerő-piaci esélyeinek javítása. Tevékenységrendszere:

- támogatható szakirányok kijelölése
- a szakirányokról kikéri a munkaügyi tanács véleményét
- ajánlattételi felhívás közzététele
- a felnőttképzést folytató intézmények jegyzékének összeállítása és nyilvánosságra hozatala

- képzési keret-megállapodás a képzőközpontokkal
- megállapodások megkötése a képző intézményekkel
- felnőttképzést folytató intézmények adatainak rögzítése
- felnőttképzést folytató intézmények tanfolyamainak rögzítése
- megállapodás megkötése a munkaadóval – Flt. 14/a. § – a munkaerőigény kielégítése érdekében
- a képzések felajánlása az álláskeresők részére
- megállapodás kötése az álláskeresővel
- tanfolyami számlák ellenőrzése, utalásra előkészítése
- keresetpótló juttatás számfejtése
- utalás
- ellenőrzés
- a képzés eredményének rögzítése a nyilvántartó rendszerben

Fejlesztési javaslatok

Javasoljuk a képzési ajánlatok fogadására dolgozzanak ki internetes adatrögzítő felületet, ahonnan az adatokat az ellenőrzés után a munkatársak beolvashatják az integrált rendszerbe és a felnőttképzést folytató intézmények jegyzékébe. Jelenleg a tanfolyamokkal kapcsolatos adatokat az ajánlatokból kézzel rögzítik a munkatársak. A képző központok önállóan rögzítik a tanfolyami adatokat a rendszerbe, de sok képzést nem tudnak elvállalni. Az integrált rendszer nagyon sok adatot igényel a támogatáshoz.

3.3 Foglalkoztatást ösztönző járulékkedvezmények (START K., MKKV, stb.)

A foglalkoztatást ösztönző járulékkedvezmények a munkaadóknak alanyi jogon járó kedvezmények. A foglalkoztatási támogatások esetében a támogatott az általa kifizetett összegről benyújtott elszámolás alapján utólag kapta meg a támogatást.

A járulékkedvezmények esetében nem kell megfizetni a támogatott munkaadónak a feltételeknek megfelelő munkavállalója bére után a kedvezménynek megfelelő járulékokat. Az MPA költségvetésében Foglalkoztatást ösztönző normatív támogatások jogcímen szerepelnek.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

A start kártya kiadására az APEH jogosult.

2007. évben a START+ kártyával történő foglalkoztatás után 40,8 millió Ft, a START Extra kártyával történő foglalkoztatás után 40,1 millió Ft összegben érvényesítették a járulékkedvezményt a munkáltatók.

A járulékkedvezmények megtérítése során 27,9 millió Ft az Egészségbiztosítási Alapot, 53 millió Ft a Nyugdíjbiztosítási Alapot illette meg.

A START+ és a START-Extra kártyák kiváltására 2007. július 1-jétől volt lehetőség, az FSZH adatai alapján az év végén érvényes kártyák száma 4,2, illetve 2,1 ezer darab volt.

Az APEH által megküldött adatszolgáltatás szerint 2007. évben összesen 2,5 ezer fő START+ kártyával történő és 1,1 ezer fő START-Extra kártyával történő foglalkoztatása után vett igénybe járulékkedvezményt az előbbi esetben 2,1 ezer, az utóbbinál 1 ezer foglalkoztató.

A tendenciák bemutatása

A kedvezményre jogosító START, START+ és START EXTRA kártyákat folyamatosan igénylik a jogosultak.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladatot a szervezet területi egységei az egységes iratminták és eljárásrend alapján azonos módszerrel látják el.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal kiadta a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény alapján használandó, a START EXTRA kártya gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségre vagy településekre vonatkozó (START RÉGIÓ) kérelem és megállapodás iratmintákat. Az eszköznek informatikai támogatása nincs.

2009. október 12-én a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal kiadta az álláskeresők mikro-, kis- és középvállalkozásnál, valamint civil szervezetnél történő foglalkoztatásának támogatásáról szóló eljárásrendet. Az integrált rendszer támogatja az eszköz működtetését.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A feladat elvégzéséhez megfelelő tudású szakemberek állnak a munkaügyi központok alkalmazásában.

A támogatásra való jogosultságot igazoló hatósági bizonyítványt az integrált rendszerből nyomtatják a munkatársak. A START EXTRA kártya gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségre vagy településekre vonatkozó kedvezmény érvényesítésére a munkaadóval kötendő hatósági szerződést iratminta alapján szövegszerkesztő programmal készítjük el.

A foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről szóló 2005. évi CLXXX. törvény alapján a kedvezmény érvényesítésére az integrált rendszer segítségével hatósági szerződést kötünk.

Szakmai tartalom bemutatása

A járulékkedvezmények igénybevitelével kapcsolatos feladatok elsősorban a kirendeltségeken jelennek meg.

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

érvényesíthető kedvezményekről és a startkártyák igényléséről tájékoztatjuk az ügyfeleket. A START PLUSZ kártya igénylők egy részének és a START EXTRA kártya igénylőknek hatósági bizonyítványt állít ki a kirendeltség a jogosultság megállapításához.

A START EXTRA kártya gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségre vagy településekre vonatkozó kedvezmény érvényesítésére a munkaadó és a munkaügyi központ hatósági szerződést köt.

A foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről szóló 2005. évi CLXXX. törvény és a végrehajtásáról szóló 55/2005. (XII. 29.) PM-FMM együttes rendelet alapján érvényesíthető kedvezményekről tájékoztatjuk az ügyfeleket és a kedvezmény érvényesítésére a munkaadó és a munkaügyi központ hatósági szerződést köt.

A munkaügyi központ a foglalkoztatási kötelezettség megtartását ellenőrzi. Ha megállapítja, hogy a munkáltató a kötelezettséget nem teljesítette, erről haladéktalanul értesíti az APEH-ot.

A munkaügyi központ az általa kötött foglalkoztatási megállapodásokban foglaltak alapján a kedvezményrel érintett

- a) munkavállalók számáról nem és kor szerinti megoszlás szerint,
- b) a munkáltatók számáról éves átlagos statisztikai állományi létszám feltüntetésével

adatot szolgáltat. Az adatokat a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal negyedévenként, havonkénti és területi bontásban összesíti, és a negyedévet követő hónap utolsó napjáig megküldi a Szociális és Munkaügyi Minisztérium számára.

A feladat kapcsán pénzügyi tevékenységet a munkaügyi központ nem végez.

Fejlesztési javaslatok

A START EXTRA kártya gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségre vagy településekre vonatkozó kedvezmény érvényesítésére kötendő hatósági szerződést az integrált rendszerben kifejlesztett program segítse a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről szóló 2005. évi CLXXX. törvény alapján érvényesíthető kedvezmények mintájára.

A támogatások mellett jelenleg törvényi szinten, alanyi jogon kaphatják a munkaadók a START, START PLUSZ, és a START EXTRA kedvezményeket, amelyhez a kártya kiváltását megelőzően csak a START PLUSZ és a START EXTRA kártyára jogosultak esetében szükséges a munkaügyi központoknál az álláskeresőként történő nyilvántartási időszak igazolása. A kedvezmény érvényesítése egyszerű ugyan, mert a munkaadók nem utólag, hanem a tényleges foglalkoztatást követően azonnal érvényesíthetik ezt a kedvezményt az adóhatóságnál. Ugyanakkor a foglalkoztatási törvény (1991. évi IV. törvény (Flt.) végrehajtási szabályában (6/1996.(VII.16.) MüM rendelet) szintén munkabér és járulékkedvezményt biztosít a foglalkoztatók számára. Tekintettel arra, hogy e két jogszabály gyakorlatilag ugyanazt a kedvezményt biztosítja, - egymást nem zárja ki -, így célszerűnek tartjuk ezeknek a felülvizsgálatát, összeegyeztetését, annak érdekében, hogy a kedvezmények és a támogatások „halmozódását” elkerülhessük.

3.4 Munkaerő-piaci programok (hazai forrásból)

A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek reintegrációja a foglalkoztatáspolitikai „hagyományos eszközrendszerével” eredményesen nem minden esetben valósítható meg. A komplex módszerek alkalmazásának ad keretet a munkaerő-piaci program.

A munkaerő-piaci program keretében a munkaerő-piaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások egyidejűleg és egymásra épülve is nyújthatók.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

2006-ban 69 darab munkaerő-piaci program kapott támogatást. A programokba 3005 főt vontak be támogatásba, vagy szolgáltatásba. A 2007-ben működtetett, nagyrészt az előző évekről áthúzódó 36 programban 4.583 fő vett részt. Az év során 10 program kezdődött meg, melyek célcsoportjaiba 1.345 főt vontak be a munkaügyi központok. 2008-ban 29 darab munkaerő-piaci program kapott támogatást. A programokba 3136 főt vontak be támogatásba, vagy szolgáltatásba. A programok keretében az év folyamán különböző jogcímenek összesen 1,8 milliárd forint került tényleges kifizetésre.

A tendenciák bemutatása

A bemutatott adatok alapján láthatjuk, hogy az adott évben működő programok száma drasztikusan csökkent, de a támogatottak száma hasonló a két évben. Az eszköz fontossága a halmozottan hátrányos helyzetű rétegek munkaerő-piaci helyzetének javításában nő. A gazdasági verseny hatására a munkaadók egyre magasabb elvárást támasztanak a munkavállalókkal szemben, a hátrányos helyzetű álláskereső elhelyezése egyre nehezebb és egyre többre kerül.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A program lehet:

- a) központi munkaerő-piaci program,
- b) regionális munkaerő-piaci program.

A központi munkaerő-piaci program indításáról - a MAT véleményének kikérését követően - a szociális és munkaügyi miniszter, a regionális munkaerő-piaci program indításáról - a munkaügyi tanács véleményének kikérését követően - a munkaügyi központ főigazgatója dönt.

A központi munkaerő-piaci programok általában az ország egész területére kiterjednek. A regionális munkaerő-piaci program kiterjedhet az egész régióra, de sok esetben csak egy kisebb térségi probléma megoldását célozza meg.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A feladat elvégzéséhez megfelelő tudású szakemberek állnak a munkaügyi központok alkalmazásában, de nem elegendő számban. Szerencsére az eszköz alkalmazásával a megvalósítást szervező partner program működtetésére fordított költségei is támogathatóak.

Szakmai tartalom bemutatása

A munkaerő-piaci programok a hátrányos helyzetű álláskereső munkaerő-piacra történő visszajuttatását – a képzés, foglalkoztatás, humánszolgáltatások különböző formáinak együttesével – megvalósító projektek. A régiós szinten kezdeményezett programok által megcélzott rétegekhez tartozó álláskereső túlnyomó része többféle hátránnyal sújtott,

jellemzően alulképzett. E csoportok szinte minden esélyüket elveszítenék a munkaerő-piacon, ha e programokban együttesen alkalmazott támogatások és szolgáltatások nem biztosítják munkaerő-piaci helyzetük javítását.

A programok többnyire a helyi igényeknek megfelelően a többszörösen hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztathatóságának javítását, betanító, illetve szakképzését, foglalkoztatását ill. foglalkoztatási alkalmak teremtését szolgálják, hiszen e célcsoport e nélkül többnyire csak a fekete gazdaságban találna alkalmi foglalkoztatási lehetőséget.

A program indításáról és feltételeiről a munkaügyi központ főigazgatója dönt.

A program indítása előtt programtervet kell készíteni, amelyben meg kell határozni:

- azoknak a személyeknek a körét, akik munkaerő-piaci helyzetének javítására a program irányul (a továbbiakban: célcsoport),
- azokat a térségeket, amelyekben a program megvalósítására sor kerül,
- a program tartalmát alkotó munkaerő-piaci szolgáltatásokat és foglalkoztatást elősegítő támogatásokat (programelemek), valamint azokat a szakmai elveket, amelyek szerint ezek a programban összekapcsolódnak,
- a programban, valamint az egyes programelemekben való részvétel feltételeit, az ahhoz szükséges dokumentumok körét és tartalmát,
- a program megvalósításában közreműködő személyek és szervezetek körét,
- a program megvalósításának időtartamát,
- a programtól, valamint az egyes programelemektől várt eredményt, valamint annak mérésének, értékelésének módját,
- a programtervben meghatározott célok megvalósulása értékelésének gyakoriságát,
- a program teljes költségvetését, amely tartalmazza a programot alkotó munkaerőpiaci szolgáltatások, támogatások és a program működtetésének (a programirányítás, a programmal kapcsolatos kommunikáció és a monitoring) költségeit.

A program megvalósítóival a központi szervezeti egység köt hatósági szerződést. 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 szociális és munkaügyi miniszter dönt, de a program résztvevőkre vonatkozó támogatási elemekről újabb döntést kell hozni. Az adott célcsoportéhoz tartozó személy bevonásáról a kirendeltség dönt, az egyes programelemek megítélését is a kirendeltség végzi a kirendeltségi hatáskörű eszközökre. Ez korlátozott döntési jogkört eredményez, hiszen ha a programot meg akarja valósítani, akkor csak részben tudja gyakorolni saját mérlegelési szempontjait.

Fentiekből is látszik, hogy még nem biztosított a tényleges program–szemlélet. Hiányzik a rendszerből a programfinanszírozás is. Az egyes támogatási elemek, program elemek finanszírozásukban is megtartják önálló eszközönkénti sajátosságaikat, nehezítve ezzel a hatékony és eredményes működtetést.

A központi programok egységes lebonyolítása érdekében a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a programdokumentáció alapján központi útmutatót vagy eljárási rendet készít.

A támogatási elemek pénzügyi folyamata az aktíveszköz támogatások folyamatával azonos a működtetési költség támogatásával kiegészítve, de elkülönítetten kell kezelni.

Egy váratlanul megjelenő komplex megoldást igénylő problémára a munkaügyi központ nem tud regionális munkaerő-piaci program indításával gyorsan reagálni, mert a folyamat összetett és több hónapig tart:

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal foglalkoztatáspolitikai feladatkörében a munkaügyi tanács állásfoglalása előtt véleményezi a regionális munkaügyi központ által indítandó programok tervezetét (291/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet).

Jelenleg a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, már a regionális munkaerő-piaci program kidolgozására kiírandó pályázat felhívását is véleményezi.

A munkaügyi tanács kezdeményezi és véleményezi az illetékességi területe foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos rövid és hosszú távú programokat, és figyelemmel kíséri azok végrehajtását (1991. évi IV. törvény).

A regionális munkaerő-piaci program indításáról - a munkaügyi tanács véleményének kikérését követően - a munkaügyi központ főigazgatója dönt (6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet).

3.5 EU-s forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programok

Az EU-s forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programok a kormány átfogó céljaihoz, a növekedéshez és a foglalkoztatás bővítéséhez elsősorban a munkaerőpiac kínálati oldalára irányuló intézkedésekkel, az emberi erőforrások fejlesztésével járulnak hozzá.

A foglalkoztatás bővítéséhez a munkaerő-kínálat oldaláról az aktivitás és a humán erőforrások minőségének növelésén keresztül vezet az út, így a programok célja az aktivitás (a munkaerő-piaci részvétel) növelése. Ennek érdekében az Európai Szociális Alap forrásai és a kapcsolódó hazai források azokat a szakpolitikai reformokat és intézkedéseket támogatják, amelyek a munkavállalás, az aktív álláskeresés, egész életen át tartó tanulás támogatására, valamint a diszkrimináció felszámolásának ösztönzésére és segítésére irányulnak. A programok törekvése olyan beavatkozások sikeres végrehajtása, amelyek az egész ország lakosságát érintik.

A központi, uniós támogatású programok megvalósítása az egyik legkomplexebb feladatok közé tartozik. Az úttörőnek számító HEFOP 1.1 „A munkanélküliség megelőzése és kezelése” program 2004. évben indult, s ennek tapasztalataira épülően zajlik jelenleg a TÁMOP 1.1 intézkedés két komponense, a hátrányos helyzetűek, illetve a rehabilitációra szorulóknak elhelyezkedését segítő program.

A konzorciális megvalósítású programokban a kedvezményezett regionális munkaügyi központoknak nemcsak illeszkedniük kell egy központi, országos tervhez (abból kereteket kapva és abban teljesítéseket vállalva), de saját programjukat mind szakmailag, mind pénzügyileg menedzselniük is szükséges, oly módon, hogy a hagyományos szolgáltató-támogató paletta körének csaknem teljes (de a hagyományostól több esetben eltérő) működtetésén túl még új eszközöket is működtetniük szükséges.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése (néhány évre visszatekintve)

A jelentős létszámú programok résztvevőinek száma:

	HEFOP 1.1		TÁMOP 1.1.2	
	2006. év	2007. év	2008. év	2009. IX. 30-ig
Foglalkoztatást elősegítő képzés támogatása	22 027	664	13 040	10 442
Foglalkoztatást bővítő bértámogatás és bérköltség támogatás	0	0	7 510	10 738
Munkagyakorlat szerzési támogatás	15 538	1 851	0	0
Álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatása		93	164	386
Mobilitási támogatás	1 227	501	231	297

A TÁMOP 1.1.2. program eredeti kerete 26 041,0 millió Ft volt. Ennek jelentőségét a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze 2009. évi decentralizált keretének 30 232,0 millió Ft-os nagyságához viszonyítva láthatjuk igazán.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A térségenként eltérő szervezeti felépítés miatt kezdetben eltérő megvalósítói struktúrákat alakítottak ki a megyei munkaügyi központokban, ami jelentősen nehezítette a közös megvalósítást. Példa: a Hefop 1.1 program esetében volt olyan megyei munkaügyi központ, ahol kirendeltségektől elkülönülő ESZA Iroda alakult, de volt olyan is, ahol a kirendeltségek munkájára helyezték a hangsúlyt, s azokat koordinálva igyekeztek a programot megvalósítani. A TÁMOP 1.1.2 program esetében, már egységes a régiók gyakorlata.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

Az EU-s forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programok támogatásainak kezelése is az integrált rendszerbe került. Korábban egy nehezen használható külön szoftver alkalmazására volt szükség. A 2008. évi gazdasági válság kedvezőtlen hatásának csökkentésére a TÁMOP 1.1.2 program kibővült egy új célcsoporttal és a felhasználható forrás is bővült.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

Léteznek olyan programok, ahol az FSZH a kedvezményezett programmegvalósító, s léteznek olyanok, ahol a regionális munkaügyi központok azok (ekkor csupán szakmai támogatást nyújt számukra az FSZH).

A támogatási szerződésben rögzítésre kerül a feladat ellátására biztosított létszám, a pénzügyi források és az elvárt eredmények is. Ez a hazai támogatásoktól merőben eltérő gyakorlat. Mindenhol kapacitáshiányosak voltak, s jelenleg is azok a programmegvalósítások.

Szakmai tartalom bemutatása

Egy program célja, hogy a célcsoportjába tartozó személyeket a támogatás nélküli munkaerőpiacra segítse, komplex, személyre szabott, a helyi munkaerő-piaci lehetőségekhez és igényekhez igazodó szolgáltatásokkal és támogatásokkal. A program során azokra a problémákra és problémacsoportokra szükséges koncentrálni, amelyek a hagyományos eszközökkel és módszerekkel nehezebben kezelhetők, és az eredményességhez több, személyre szabott szolgáltatást, támogatást, illetve forrást célszerű mozgósítani. Lehetővé kell tenni, hogy az egyes problémák kezelésében alkalmazott módszerek, innovációk, eredmények fokozatosan kiterjeszthetők, alkalmazhatók legyenek az országos és helyi munkaerő-piaci politika más területein, más célcsoportjainál is.

A program szolgáltatási és támogatási programelem-kínálatából olyan segítő tevékenységek választhatók ki az egyén számára, amelyek a képzést, a támogatott foglalkozáson keresztül a munkagyakorlat-szerzést, a munkatapasztalat-szerzést, illetve a munkakipróbálást, valamint a vállalkozóvá válást, illetve ezen támogatások igénybevételét segítik, továbbá azok, amelyek hozzájárulnak az egyén munkaerő-piaci esélyeinek javításához, személyes fejlődéséhez. Az uniós normáknak megfelelően minden munkaügyi központnak el kellett készítenie a számára lebontott sarokszámok alapján saját programtervét. Az ESZA programokra is elmondható, hogy igazán új eszközök alkalmazására nem nyújt lehetőséget. A jogszabályok az egyes eszközök működési szabályait a 6/1996 (VII.16.) MÜM rendelet szabályozásához vezetik vissza.

A megvalósítás szakaszai:

- Előkészítő szakasz
 - A program működtetés feltételeinek kialakítása
 - A kapcsolatfelvétel a program lehetséges résztvevőivel
- Résztvevők kiválasztása, a programba való bevonás
- Felkészítés a munkavállalásra, elhelyezkedés támogatása

A programszakasz három fő elemet tartalmaz:

- A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzés, jártasság-kompetencia megszerzése
- Az álláskeresést, elhelyezkedést támogató szolgáltatások
- Támogatott foglalkoztatás

Monitoring

A belépési nyilatkozat és az együttműködési terv dokumentumok kitöltésével lehetnek az álláskereső a program résztvevői, ha a célcsoportba tartoznak. Csak az együttműködési tervben szereplő támogatásban részesülhetnek a résztvevők, a foglalkozásukat vállaló munkaadók is csak a tervben foglalt támogatást kaphatják.

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.

A támogatási elemek pénzügyi folyamata az aktíveszköz támogatások folyamatával azonos, de elkülönítetten kell kezelni. A működtetési költségeket is elkülönítetten kell kezelni. Hatalmas adminisztrációs teher hárul a megvalósítókra, melyet az informatikai támogatottság csak nagy lemaradásokkal tud segíteni.

Kapacitás gondokkal küzdenek a kezdetektől a megvalósítók.

Az új eljárásokat nehezítette, hogy az azok alapját adó jogszabályi háttér (Kormányrendeletek) kidolgozása minden esetben késett.

Nehézkes a Támogatási szerződés megkötése, illetve annak módosítása, a program előrehaladási jelentések benyújtása, finanszírozási keretek kifizetése.

Az új tevékenységek gyakran új eljárások kidolgozását igényelték, s ezek gyakran a program indulása után tisztázódtak. (A hazai pályázati-támogatásos rendszerrel szemben közbeszerzéssel szükséges beszerezni a munkaerő-piaci szolgáltatásokat az uniós programokban; a mentori segítségnyújtást már a központi szakmai kidolgozás előtt alkalmazni kellett stb.)

Fejlesztési javaslatok

A TÁMOP programokban az egyes eszközök működési szabályait a 6/1996 (VII. 16.) MÜM rendelet szabályozásához vezetik vissza, de a 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet alapján munkaerő-piaci szolgáltatást nem támogathatnak a munkaügyi központok, hanem közbeszerzési eljárással vásárolják.

A hazai és EU forrásból működő támogatások azonos szabályok szerinti működtetése költségtakarékosabb működést eredményezne. Javasoljuk a jogszabályok egységesítését.

Tudatosítani kell minden régióban a feladat fontosságát, annak érdekében, hogy egységesen nagyobb hangsúlyt kapjon a munkavégzésben a központi programok végrehajtása. Jelenleg a regionális vezetések eltérő módon látják ennek súlyát, s eltérően támogatják a programmegvalósító menedzsmenti munkatársaikat.

Egyszerűsíteni szükséges az adminisztrációt, illetve a jelentések, ellenőrzések rendszerét, (bár ezt elsősorban a támogató (IH) és a közreműködő szervezet (ESZA Kft.) mozdíthatja elő).

A programok informatikai támogatottságát fejleszteni kell, különös tekintettel arra, hogy a szakmai-pénzügyi rendszerek valódi rendszerként működjenek.

A jogi-szakmai-pénzügyi irányító területek munkáját jobban össze kell hangolni miniszteriális szinten.

3.6 Tervezés, keretgazdálkodás

A Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált kerete hatékony felhasználása érdekében fontos a munkaerő-piaci helyzet és az álláskereső összetételének figyelembevételével készített felhasználási terv. A keretgazdálkodás keretében követhetjük nyomon a terv megvalósulását, elvégezhetjük a szükséges módosításokat. A téma szorosan

kapcsolódik az aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetéséhez. A folyamat súlya miatt úgy gondoltuk, hogy itt írunk róla.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése (néhány évre visszatekintve)

	2005. év	2006. év	2007. év	2008. év	2009. év
Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált kerete	millió Ft				
	38 000	34 300	35 500	38 500	30 232

A munkaügyi központok tervezés, keretgazdálkodás feladata a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált keretén kívül az EU-s támogatású munkaerő-piaci programokra is kiterjed.

A tendenciák bemutatása

A Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált keretét a munkaügyi központok a helyi igényeknek megfelelően oszthatják az egyes támogatási eszközökre a munkaügyi tanács véleményének figyelembevételével.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A támogatási eszközök feltételrendszerének változása is erősen befolyásolja a bázis szemléletű tervezés használhatóságát. A keretgazdálkodás központi szoftver támogatás hiányában egyedi módszerek kialakításával történt. Az egyszerű táblázatos nyilvántartás mellett több szoftveres megoldás is alkalmazásra került. Az integrált rendszer tartalmaz keretgazdálkodási modult, de a kötelezettség vállalás és a pénzügyi teljesítés adatai is ellenőrzésre szorulnak, ezért kettős nyilvántartást kell vezetni.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

Az integrált rendszer bevezetésével megszűnt az egyedi szoftveres keretgazdálkodás nyilvántartások és az eszköz kezelő program közötti adathozzáférés lehetősége.

Az új rendszer keretgazdálkodási része működik, de az alapadatokkal probléma lehet és nem is teljes körűek. Néhány eszköz nem rendelkezik szoftvertámogatással.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A feladat elvégzéséhez megfelelő tudású szakemberek állnak a munkaügyi központok alkalmazásában.

Szakmai tartalom bemutatása

A jelenlegi gyakorlat szerint a munkaügyi központok feladatát képezi az MPA decentralizált alaprészeinek régiók közötti elosztásával kapcsolatos előzetes tervezési feladatokban való közreműködés a minisztérium iránymutatása alapján.

Ennek keretében egy meglehetősen összetett táblarendszer kitöltésén, és értékelésén keresztül javaslatot kell tenni a következő évi aktív eszközműködtetéssel kapcsolatos elképzelésekre, illetve ennek forrás-igényére.

A tényleges keret megismerését követően az egyes aktív eszközök adott évi működtetésére vonatkozó régiós szintű szabályozások kidolgozása, a felhasználható pénzügyi keretek eszközönkénti és kirendeltségenkénti leosztása kerül megtervezésre. Ez szoros együttműködésben a kirendeltségekkel egy meglehetősen alapos, az előző évi tapasztalatokat, tárgyevi igényeket, lehetőségeket figyelembe vevő elemző-értékelő munka keretében történik. A javaslat a Regionális Munkaügyi Tanács véleményezését követően válik végrehajthatóvá, melynek előkészítése szintén feladat.

A munkaügyi központ illetékes osztályainak feladatát képezi az aktív eszköz működtetés folyamatának, (lekötöttség, felhasználás) célszerűségének, hatékonyságának folyamatos figyelemmel kísérése, elemzése, valamint az ezzel kapcsolatos tájékoztatási, javaslattételi kötelezettségek teljesítése. Ezzel összefüggésben szükség esetén instrukciókkal látják el a kirendeltségeket a lebonyolítás módszereit illetően, valamint esetenként – az aktuális feladatokhoz igazodóan – javaslatot tesznek a jóváhagyott terv módosítására, a keretek évközi átcsoportosítására, és az ezzel kapcsolatos javaslatok munkaügyi tanács elé terjesztésére. A regionális munkaügyi központ központi szervezeti egységének feladata az MPA működtetésével kapcsolatos pénzügytechnikai teendők többségének az ellátása is.

A keretgazdálkodás szabályai:

A Szolidaritási Alaprésznek (MSZA) Bérgarancia Alaprésznek (BA) Vállalkozói Alaprésznek (VA) nincs megállapított kerete, a keret mindig a felhasználás mértékével egyezik meg. A Foglalkoztatási Alaprész központi keretét, a Rehabilitációs Alaprész keretét (RA), Képzési Alaprész keretét (KA) és az Alaprészhez nem köthető pénzeszközök keretét (AN) egyes támogatási jogcímekhez a SZMM biztosítja. A pénzeszközök felhasználása a keretek erejéig történhet, keretmódosításra csak kivételes esetekben van lehetőség. Az MPA Irányító Testülete minden év december hónapban határozatban dönt a régiók következő évi decentralizált FA keretéről. A regionális Munkaügyi Tanács véleményezi a felosztás elveit és arányait, és a támogatási jogcímek közötti felosztás mértékét. Ez alapján a RMK Főigazgatója utasításban adja ki jogcímenként a kereteket a kirendeltségek számára, a felosztásra a koordináló osztály tesz javaslatot.

A TÁMOP 1.1.2. felhasználható keretéről a Magyar Köztársaság 2008. évi költségvetéséről szóló 2007. évi CLXIX. Tv. 9. számú mellékletének 1. cím 4. alcíme, valamint a Társadalmi Megújulás Operatív Program „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” TÁMOP-1.1.2/07/1 regionális projekt adatlap és költségvetés alapján a Szociális és Munkaügyi Minisztérium levele értesít. A keretek lekötöttségéről a kirendeltségek és az érintett osztályok minden hónap 08-ig a régióban meghatározott formában tájékoztatják az Alapgazdálkodási Osztályt. Az összesített adatokat az Alapgazdálkodási Osztály havi egy alkalommal megküldi a SZMM részére (Vezetői Információs Rendszer VIR).

Fejlesztési javaslatok

Az integrált rendszerben van keretgazdálkodási modul. A bevezetés évében a kötelezettségvállalások „lekötése” problémás volt. Ez a probléma a következő években nem várható. A megtakarítások, meghiúsulások összegének megfelelő keretek felszabadítására a

lekötésből ügyenként, jogcímenként ügyintézői beavatkozásra történik. Ennek a folyamatnak az egyszerűsítését és részben a hatósági tevékenységből következő automatizmusát javasoljuk kidolgozni.

3.7 Támogatások számfejtése, folyósítása

A támogatások számfejtése, folyósítása technikai jellegű, de fontos feladat a foglalkoztatás elősegítése a munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése érdekében végzett munkában.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

	2005. év	2006. év	2007. év	2008. év	2009. év
Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált kerete kiadásai	milliárd Ft				
	36,7	33,4	33,4	38,0	-
Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált kerete	38,0	34,3	35,5	38,5	30,232

Az adatokból látható, hogy a kifizetett támogatások a szabályoknak megfelelően egyik évben sem haladták meg a rendelkezésre álló forrást.

A tendenciák bemutatása

A feladat fontossága változatlan. A volumenben tapasztalható ingadozás, de a nagyságrend változatlanul jelentős.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

Az államháztartásról szóló többször módosított 1992. évi XXXVIII. törvénynek, a számvitelről szóló többször módosított 2000. évi C. törvénynek valamint az államháztartás működési rendjéről szóló, többször módosított 217/1998. (XII. 30.) Korm. rendeletnek és az államháztartás szervezetei beszámolási és könyvvezetési kötelezettségeinek sajátosságairól szóló, többször módosított 249/2000. (XII. 24.) Korm. rendeletnek megfelelően a munkaügyi központok önállóan dolgozzák ki a Munkaerőpiaci Alap Pénzkezelési Szabályzatát.

A szabályzat célja a Munkaerőpiaci Alapra vonatkozóan azon sajátos szabályok rögzítése melyek alapján a számlavezetés rendje és a pénzforgalom történik. A szabályzat és a munkaköri leírások pontosan meghatározzák a folyamat ellátásában közreműködők felelősségét is.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

A támogatások számfejtését az eszközök kezelésével azonos integrált rendszerben végezzük. Változás a korábbi gyakorlathoz képest, hogy adatküldéseket nem kell végezni. Ezáltal az adatvesztés esélye csökkent.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A támogatások számfejtésével, folyósításával kapcsolatos teendők ellátása minden régióban, az elnevezésében különböző, de feladatkörében végül is megegyező aktív eszközökkel foglalkozó osztályok és a kirendeltségek keretében történik.

Szakmai tartalom bemutatása

A munkaügyi központ központi szervezeti egységének feladat az MPA működtetésével kapcsolatos pénzügytechnikai teendők többségének az ellátása is. Ennek keretében biztosítani kell (a vonatkozó előírások betartásával) a támogatások kifizetéséhez szükséges források rendelkezésre állását, gondoskodni kell az ellátások számfejtéséről, és (a szakmai teljesítésigazolások alapján) a támogatások kiutalásáról, valamint az ehhez kapcsolódó társadalombiztosítási és adózási teendők (jelentések, bevallások, igazolások elkészítése) ellátásáról, vezetni kell az alaprészek pénzforgalmában és állományában bekövetkezett változásokat, végül el kell készíteni az alaprészek év végi leltárát.

A felsoroltak mellett esetenként további, nem tipikus teendők is megjelennek, mint a fel nem vett ellátások, téves utalások, hagyatéki ügyek, tartásdíjakkal kapcsolatos ügyek rendezése, vagy a jogosulatlanul felvett ellátások, a jogtalanul felhasznált támogatások, és a be nem fizetett bírságok nyilvántartása, behajtása.

Az MPA pénzeszközökkel való ellátása heti pénzigényléssel történik amelyet, a hetet megelőző szerda 12 óráig kell megküldeni a felügyeleti szerv részére.

A heti pénzigénylés felülvizsgálata után a felügyeleti szerv az igényelt összeget közvetlenül utalja a Munkaügyi Központ Magyar Államkincstárnál vezetett MPA Lebonyolítási számlájára, majd az adott hét első munkanapján Pénzátutalási dokumentációban visszaigazolja a munkaügyi központnak az átutalt összeg jogcímenkénti bontását. Ezek a jogcímek egyben engedélyezett bevételi keretnek minősülnek. Az adott jogcímen jóváhagyott összeget csak a megjelölt célra lehet fordítani, attól azonban átmenetileg, visszapótlási kötelezettséggel el lehet térni azzal, hogy a következő heti pénzigénylésnél a visszapótlási kötelezettséget figyelembe kell venni.

Minden negyedévet megelőző hónap 17-dikéig negyedéves pénzellátási tervet kell készíteni a felügyeleti szerv részére alaprészenként, ideértve a TÁMOP-ot is.

A pénzügyi folyamat részei:

- Kötelezettségvállalás
- Kötelezettségvállalás ellenjegyzése
- Pénzügyi és létszámelszámolás
- Szakmai teljesítésigazolás rendje
- Érvényesítés
- Utalványozás
- Utalványozás ellenjegyzése
- Pénzügyi teljesítés/Átutalás

Pénzforgalommal kapcsolatos feladatok:

- Jogcímenkénti felhasználási terv, illetve tényfelhasználás alapján készül el a heti pénzigénylés, mely mindig a következő hét finanszírozását biztosítja.
- A Foglalkoztatási, Rehabilitációs és Bérgarancia alaprészekből folyósított támogatások a szakmai szervezeti egységek (osztályok, kirendeltségek) számfejtése, számlaösszesítője

alapján kerül kiutalásra. Majd a teljesített kifizetésekről a szakmai egységek visszajelzést kapnak.

- A Foglalkoztatási és a Szolidaritási alaprészből finanszírozott ellátások esetében a szakmai szervezeti egységek az utalandó támogatáshoz szükséges adatokat rögzítik az informatikai rendszerben. Az alapgazdálkodással foglalkozó osztály az ellátások utáni járulékok, adó bevallásához adatot szolgáltat, a magánnyugdíjpénztári tagdíjak bevallásával, befizetésével kapcsolatos teendőket végzi. Az adóigazolások kiadása is az osztály feladata.
- Az MPA lebonyolítási számlára beérkező kölcsön törlesztésből, illetve visszakövetelésekből, bírságokból befolyt összegek nyilvántartása, ezekkel kapcsolatos adatszolgáltatások.

Főkönyvi könyveléssel, analitikus nyilvántartások vezetésével kapcsolatos feladatok:

A regionális munkaügyi központban vezetett főkönyvi nyilvántartás és a szervezeti egységeknél vezetett analitikus nyilvántartások adatait havonta egyeztetni szükséges. Az alapgazdálkodási osztály havonta a főkönyvi könyvelés befejezése után az egyeztetéshez szükséges tételes forgalmi kimutatásokat megküldi az analitikus nyilvántartásokat vezető szervezeti egységek részére, akik az egyeztetést elvégzik, esetleges eltérések esetén a hibák kijavításáról haladéktalanul gondoskodnak, ha szükséges, az alapgazdálkodási osztály bevonásával.

- A szakmai osztály által kezelt eszközök vonatkozásában a kifizetési és bevételi, míg az egyéb eszközök vonatkozásában csak a bevételi analitikák folyamatos, naprakész vezetése, havonta a főkönyvi könyvelés adataival történő egyeztetése. Ezt követően adatszolgáltatás teljesítése az alapkezelő felé.
- A pénzforgalom és az eszközök források állományában bekövetkező változások főkönyvi könyvelésben történő rögzítése az APEH–SZTADI által készített Számadó program segítségével.
- Év végi leltár készül a felügyelettől kapott számítógépes Leltár program segítségével.
- Negyedévente mérlegjelentés készül, amit megküldünk az alapkezelő felé.

A kifizetések pénzügyi lebonyolítása, a bevételek beszedése

- Negyedéves előirányzat–felhasználási terv készítése
- Pénzigénylés előkészítése
- Heti pénzigénylés
- Elszámolások, számlák fogadása, ellenőrzése, egyeztetése
- Adatrögzítés, számfejtés
- Feladási lemez, lista készítése
- Szakmai teljesítés igazolása
- Érvényesítés
- Utalványrendelet kiállítása
- Utalványozás
- Utalvány ellenjegyzése
- Adatállomány összesítése listás utalásoknál
- Adatállomány ellenőrzése
- Utalás papíralapon Kincstáron keresztül, ill, GIRO–n át
- Főkönyvi könyvelés
- Kincstári Tranzakciós Kódok (KTK) egyeztetése

- Teljesítés visszaigazolása
- Kiadási analitika vezetése
- Összesítés készítése a kiadási analitikából a főkönyvvel való egyeztetéshez
- Kiadási analitikák egyeztetése
- Kiadási analitikák zárása
- Bevételek fogadásával kapcsolatos tevékenység

Leltár, leltározás, beszámolás, zárlati munkálatok

Egyéb feladatok:

- Az alappal kapcsolatos társadalombiztosítási - magánnyugdíjpénztári - és adózási feladatokhoz kapcsolódó tevékenységek ellátása
- Hatósági bizonyítványok, pályázatokhoz igazolások kiadása
- Bírósági megkeresésekre adatszolgáltatás
- Számlán maradó és függő tételek rendezése (fel nem vett ellátások, téves utalások, hagyatéki ügyek, tartásdíj)
- Követelések nyilvántartása
- A kintlévőségek behajtásával kapcsolatos tevékenység ellátása

Fejlesztési javaslatok

A pénzügyi folyamatnak nincs egységes informatikai támogatása. A szoftvertámogatással rendelkező eszközök esetében a kötelezettségvállalás, az utalás, a kifizetett támogatás adatok nyilvántartását végzi az integrált rendszer. A könyvelés és a vezetői információs rendszer külön program működtetésével történik. Javasoljuk a rendszer egységesítését.

IV. Álláskeresők jövedelempótló ellátásainak folyósítása

4.1 Álláskeresők ellátása, költségtérítése

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat alapfeladata a munkájukat elvesztett személyek élethelyzetének javítása, az álláskeresőik támogatása, mielőbbi, ismételt munkába helyezésük. Az alapfeladatok közül kiemelt figyelmet kell fordítani az álláskeresők megélhetését biztosító ellátó rendszer működtetésére.

Az álláskeresői ellátások egy vegyes típusú, biztosítási és szociális elemeket is tartalmazó ellátórendszer részét képezik, amelyek a szociális biztonság javítása mellett fokozottan ösztönöz az állások felkutatására és a munkahelyek, a munkaalkalmak elfogadására.

Az álláskeresői ellátásokat az álláskereső személyek kérelem benyújtásával igényelhetik. Az EGT országokban munkát vállalóknak lehetőségük van arra, hogy a lakóhelyük, illetve volt munkahelyük szerinti illetékességtől eltérő országban vegyék igénybe az álláskeresői ellátást, valamint másik EGT országban megállapított ellátás folyósítását kérik (migráns munkavállalók). Az ellátások folyósításának pénzügyi lebonyolítása összetett feladatot ró a szervezet munkatársaira.

Az álláskeresési támogatások és a vállalkozói járadék fedezetéül a Munkaerő-piaci Alap, szolgál. A Munkaerő-piaci Alapon belül a szolidaritási alaprész szolgál az álláskeresési támogatások kifizetésének finanszírozására. Az ellátásokkal kapcsolatos postaköltségek, továbbá a kifizetett ellátásokat terhelő, a társadalombiztosítási szabályokban meghatározott járulék, és a külön jogszabályban meghatározott egészségügyi hozzájárulás is ebből az alaprészből kerül kifizetésre. A vállalkozói alaprész szolgál az álláskeresővé vált vállalkozók ellátására, támogatására.

A feladat „elhelyezkedése” az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében.

Az álláskeresők ellátása, költségtérítése feladat ellátása illeszkedik az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hosszú távú stratégiájában az alábbi fejlesztési irányhoz és a kapcsolódó célhoz az elérése megvalósulásának elősegítésével.

Integrált szolgáltatás:

Munkahelykeresés előzze meg a szociális ellátást cél elérését segíti az ellátások alapfeltételéül kötött álláskeresési megállapodásban foglaltak betartásának folyamatos megkövetelésével.

Az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

A foglalkoztatási szolgálatokkal kapcsolatos uniós elvárások csak *közvetett* formában jelennek meg, elsősorban az Európai foglalkoztatási stratégia végrehajtásában betöltött szerepük révén. Az előtanulmányban megadott 29 EU-s feladatrendszerből az alábbi feladatokhoz illeszkedik az álláskeresők ellátása, költségtérítése feladat ellátása:

1. Munkanélküliek nyilvántartása, regisztrációja, munkanélküliségi adatok karbantartása, feldolgozása.
3. Az álláskeresési megállapodások előkészítése, megkötése, (munkába állítási terv a munkanélküliek részére).
4. A munkanélküliek álláskeresési tevékenységének a kötelezettségének nyomon követése, beleértve a szankcionálást és átriányítás más szociális-jóléti és egyéb intézményekbe.
17. Álláskeresési támogatások eljárása, dokumentálása.
18. A munkanélküliek álláskeresési támogatásainak adminisztrációja (kifizetése, szankcionálása, jelentések készítése).
23. Migráns ügymenet. Ellátásban részesülők mozgása, álláskeresése az unión belül. Az EU-ból érkező munkavállalók adatainak nyilvántartása (munkavállalók szabad áramlása) és jelentés azokról, akik az EU-ból szolgáltatásokat nyújtanak (szolgáltatások szabad áramlása).
26. Speciális egységek felállítása az integrált ÁFSZ és szociális-jóléti szolgáltatásokhoz (pl. a munkanélküliek speciális csoportjainak).

Annak vizsgálata, hogy a feladat az ÁFSZ különböző szervezeti egységeiben egyformán fontos-e, vagy csak valamely terület specialitása

Az álláskeresők ellátása, költségtérítése feladat ellátása tevékenység tekintetében különböző mértékben jelennek meg a szervezeti egységekben, de fontosságuk csak egységesen értelmezhető.

A munkaügyi központok központi szervezeti egysége módszertani segítséget nyújt a kirendeltségeknek, a pénzügyi folyamatokban vesz részt és elemző munkát végez a feladat kapcsán. A feladat ellátása a kirendeltségek feladata.

Volumen és mérhetőség bemutatása

Az álláskeresők ellátása, költségtérítése meghatározó tevékenység az ÁFSZ-ben. A nyilvántartott álláskeresők jogosultak költségtérítésre. A költségtérítésben részesültek számát nem gyűjti az ÁFSZ. Az ellátásban részesülőket igen.

A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók:

- Iktatott ügyiratok száma
- Benyújtott kérelmek száma
- Döntések száma (helyt adó, részben helyt adó, elutasító, eljárást megszüntető, megszüntető, visszakövetelő)
- Számfejtési tételek száma
- Az ellátásokra kifizetett MPA keret nagysága

A feladat eredményességének mérése:

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

4.2 Ellátások, költségtérítések megállapítása, felfüggesztése, megszüntetése (hatósági tevékenység)

Az álláskeresési járadék folyósításának célja, hogy a munkájukat elvesztett emberek megélhetési gondjai enyhüljenek, ugyanakkor a kirendeltségek munkatársainak segítségével mielőbb ismételt munkalehetőséghez jussanak.

A munkaerő-piaci változások hatására egyre több munkavállaló kerül olyan helyzetbe, hogy határozott idejű munkaszerződéssel, illetve alkalmi munkavállalói könyvvel csak rövid ideig tud munkát végezni, amellyel nem tudnak 365 nap munkaviszonyt szerezni ahhoz, hogy álláskeresési járadékra jogosultak legyenek. Az álláskeresési segély azoknak az álláskeresőnek nyújt segítséget az életvitelükhöz, akik tartósan nem tudnak munkaviszonyt létesíteni. A vállalkozói járadék folyósításának célja, hogy az egyéni vagy társas vállalkozásukat feladni kényszerülő emberek megélhetési gondjai enyhüljenek, ugyanakkor a kirendeltségek munkatársainak segítségével mielőbb ismételt munkalehetőséghez jussanak vagy ismételt vállalkozóvá váljanak.

Az álláskereső részére az álláskeresői ellátás megállapításával, a munkahelykereséssel kapcsolatos, ide értve a kirendeltséggel való együttműködés keretében oda-visszautazást, valamint a kirendeltség által kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazást is, a tömegközlekedési eszköz igénybevételével felmerült indokolt helyközi költséget meg kell téríteni. Indokolt esetben a helyi utazási költség is megtéríthető, ilyenek például a nagyobb városok, ahol a kirendeltség megközelítése tömegközlekedési eszköz nélkül igen nehézkes.

Azokkal az álláskeresővel, akik költségtérítésben részesülnek, álláskeresői megállapodást kell kötni, mivel a költségtérítés álláskeresői támogatásnak minősül, és azzal az álláskeresővel, aki álláskeresői támogatásban részesül, álláskeresői megállapodást kell kötni. Az álláskeresői ellátásokkal kapcsolatos eljárások általános céljain túlmenően cél az, hogy az államok szociális biztonsági rendszerei között fennálló különbségek miatt ne szenvedjen sérelmet a személyek államok közötti szabad mozgásának elve, vagyis, hogy a munkavállalók ne veszítsék el az egyik tagállamban a szociális biztonság területén megszerzett jogaikat, ha egy másik tagállamban vállalnak munkát.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

Az álláskeresői ellátása, költségtérítése meghatározó tevékenység az ÁFSZ-ben. A nyilvántartott álláskeresői jogosultak költségtérítésre. A költségtérítésben részesültek számát nem gyűjti az ÁFSZ. Az ellátásban részesülőket igen.

(fő)

	Nyilvántartott álláskeresői	Álláskeresői/vállalkozói járadékos	Álláskeresői segélyes
2005. december	410 649	111 929	29 242
2006. december	403 439	93 261	44 550
2007. december	445 011	100 087	47 502
2008. december	477 351	110 401	46 781
2009. szeptember	566 347	149 228	47 264

A létszámadatokból láthatóan jelentős a feladat nagysága. 2008. évben álláskeresői ellátásra összesen bruttó 105,2 milliárd Ft-ot fizettek ki a munkaügyi központok.

A tendenciák bemutatása

A gazdasági válság hatására az álláskeresői ellátás folyósítása egyre több ügyfelet érint. Az ellátásban részesülők számát az ellátások időtartama is befolyásolja. Jelenleg a nyilvántartott álláskeresői jelentős hányada nem jogosult ellátásra.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása központi eljárásrenddel szabályozott és az integrált rendszer is támogatja. A kirendeltségek eljárásában található különbözőség: Vannak olyanok, ahol az ügyfél és hatósági ügyintéző nem találkozik egymással, vannak esetek, ahol a szükséges dokumentumok bemutatására személyesen „beidéznek” az ügyfelet a hatósági ügyintézőhöz. A határozatok átadása is többféleképpen történik. Egyes esetekben kipostázzák, de inkább a személyes átadás a jellemző. A személyes átadás történhet egyénileg, illetve az adott időszak alatt meghozott határozatok átadása történhet csoportos tájékoztatók keretében is.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

Az álláskeresők ellátására, költségtérítésére vonatkozó, az egységes eljárást biztosító, eljárásrendeket a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal rendszeresen aktualizálja. Ez jelentős pozitív változás a korábbi gyakorlathoz képest.

A támogatásokkal kapcsolatos tevékenység informatikai támogatását az integrált rendszer biztosítja.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

Az álláskeresők ellátása, költségtérítése megállapításával, folyósításával kapcsolatos teendők ellátása és a kirendeltségek keretében történik, a központi szervezeti egységek módszertani segítséget nyújtanak és az utalással, könyveléssel, adatszolgáltatással kapcsolatos teendőket látják el.

Szakmai tartalom bemutatása

Az ellátások, költségtérítések megállapítása, felfüggesztése, megszüntetése azonos metodikával történik, az ellátás fajtájától függetlenül. Különbség a jogosultsági feltételekben van. A jelenleg megállapítható ellátások:

– Álláskeresési járadék

Álláskeresési járadékra jogosult az a személy, aki álláskereső, és az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap munkaviszonnal rendelkezik, és rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül, és munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az illetékes munkaügyi központ kirendeltsége sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

– Álláskeresési segély

Az álláskeresési segélynek három speciális típusa van.

Az álláskeresési segély első típusa annak az álláskeresőnek jár, aki legalább 180 napig álláskeresési járadékra volt jogosult, de a járadék folyósítási idejét kimerítette. Ebben az esetben az álláskeresési segély folyósítása iránti kérelmét az álláskeresési járadék megszüntetésétől számított 30 napon belül kell benyújtania.

Az álláskeresési segély második típusa azon álláskereső részére állapítható meg, aki álláskeresési járadékra nem jogosult, de legalább 200 nap munkaviszonyban töltött nappal rendelkezik.

Az álláskeresési segély harmadik típusára jogosult az az álláskereső, akinek maximum 5 éve hiányzik a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez a segély iránti kérelem benyújtásának időpontjában. További feltételei, hogy az álláskeresési járadékban legalább 140 napig részesüljön, és a járadék folyósítási idejének kimerítését követő három éven belül betölti a rá vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárt, továbbá rendelkezzen az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel.

– Vállalkozói járadék

Vállalkozói járadékra jogosult az a személy, aki álláskereső, és az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább háromszázhatvanöt nap időtartamig egyéni vállalkozóként, vagy társas vállalkozóként folytatott tevékenységet és e tevékenység

folytatása alatt vállalkozói járulékfizetési kötelezettségének eleget tett, és rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül, és munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az illetékes munkaügyi központ kirendeltsége sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

– Rehabilitációs járadék

A rehabilitációs járadék megállapításával, folyósításával, az ellátás megszüntetésével, etc. kapcsolatos közigazgatási eljárás lefolytatása a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv hatáskörébe tartozik. A rehabilitációs járadékban részesülő személy az ÁFSZ integrált rendszerében szereplő, de nem álláskeresőként nyilvántartott személynek tekintendő.

– Költségtérítés

Az álláskereső részére az álláskeresési ellátás megállapításával, a munkahelykereséssel kapcsolatos, ide értve a kirendeltséggel való együttműködés keretében oda-visszautazást, valamint a kirendeltség által kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazást is, a tömegközlekedési eszköz igénybevételével felmerült indokolt helyközi költséget meg kell téríteni. Indokolt esetben a helyi utazási költség is megtéríthető, ilyenek például a nagyobb városok, ahol a kirendeltség megközelítése tömegközlekedési eszköz nélkül igen nehézkes.

Azokkal az álláskeresőkkel, akik költségtérítésben részesülnek, álláskeresési megállapodást kell kötni, mivel a költségtérítés álláskeresési támogatásnak és azzal az álláskeresővel, aki álláskeresési támogatásban részesül, álláskeresési megállapodást kell kötni. A költségtérítés elszámolásának alapja az igénybe vett közlekedési eszközre szóló, érvényesített / lekezelt utazási jegy.

– Migráns munkavállalók ellátása

Az álláskeresési ellátásokkal kapcsolatos eljárások általános céljain túlmenően cél az, hogy az államok szociális biztonsági rendszerei között fennálló különbségek miatt ne szenvedjen sérelmet a személyek államok közötti szabad mozgásának elve, vagyis, hogy a munkavállalók ne veszítsék el az egyik tagállamban a szociális biztonság területén megszerzett jogukat, ha egy másik tagállamban vállalnak munkát.

Az eljárásrend célja a regionális munkaügyi központok illetékes kirendeltségeinél jelentkező migráns munkavállalókkal kapcsolatos feladatok egységes rendszerben történő kezelése, a vonatkozó közösségi jogszabályok egységes rendszerben történő végrehajtása.

A szociális biztonság alapelvei:

Az Európai Gazdasági Közösség létrehozásáról szóló szerződés (Római Szerződés) 39. cikke szerint az Európai Gazdasági Térség (továbbiakban EGT) állampolgárait és bizonyos családtagjait a Közösségen belül megilleti a szabad munkavállalás joga. Ennek valódi érvényesüléséhez a tagállamoknak biztosítaniuk kell a szociális biztonsági koordinációra vonatkozó szabályok érvényesülését.

A szociális biztonsági koordináció célja, hogy az egyes tagállamok szociális védelmi rendszerei között kapcsolatot teremtsen. A koordinációt szabályozó rendeletek egyrészt meghatározzák, hogy egy adott nemzetközi tényállásra melyik tagállam jogát kell alkalmazni (joghatóság kijelölés), másrészt lefektetnek olyan általános alapelveket, amelyek biztosítják, hogy a Közösségen belül mozgó munkavállalók, önálló vállalkozók, diákok és családtagjaik szociális biztonsági jogai nem sérülhetnek, pl. nem részesülnek diszkriminatív bánásmódban, valamint rendelkeznek az ellátások más tagállamban való felvételének lehetőségéről is.

Az ellátó rendszer egyik legfontosabb alapelve, hogy álláskeresési ellátásban csak álláskereső részesülhet. Az álláskereső az együttműködés keretében köteles önállóan is munkát keresni, illetve a felajánlott és számára megfelelő munkát elfogadni.

Kérelem:

Az álláskeresési ellátás megállapításának eljárása kérelem beadásával kezdődik. Mivel a kérelem beadásakor nem minden esetben állapítható meg, hogy az ügyfél milyen ellátásra lesz jogosult, ezért egy általános „ellátás” iránti kérelem kerül felvételre. A járulékfizetési jogviszonyok vizsgálata után lehet csak megállapítani, hogy az ügyfél milyen ellátásra szerzett jogosultságot. Az álláskeresési ellátás megállapítási feltételeinek meglétét a minden ellátásra vonatkozó feltételek vizsgálatával kell kezdeni, teljesülésük estén az egyedi feltételek vizsgálatával kell folytatni.

Az álláskeresési támogatások megállapíthatóságának sorrendje, a következőképpen került meghatározásra: járadékok – vállalkozói, álláskeresési –, egyes típusú álláskeresési segély, kettes típusú álláskeresési segély, hármas típusú álláskeresési segély.

Döntés:

Abban az esetben, ha a feltételek fennállnak, az álláskeresési ellátásra való jogosultságot határozattal kell megállapítani.

Az álláskeresési ellátás folyósításának szüneteltetése

Abban az esetben, ha a feltételek fennállnak, az álláskeresési ellátás folyósításának szüneteltetéséről határozattal kell dönteni.

Az álláskeresési ellátás folyósításának megszüntetése

Abban az esetben, ha a feltételek fennállnak, az álláskeresési ellátás folyósításának megszüntetéséről határozattal kell dönteni.

A költségtérítés támogatás megállapításáról nem kell határozatban dönteni, de a költségtérítés jogosultságát vizsgálni kell. A költségtérítés elszámolásának alapja az igénybe vett közlekedési eszközre szóló, érvényesített / lekezelt utazási jegy. Az utazási jegyen fel kell tüntetni az ügyfél nevét és születési dátumát (Ezzel a két adattal beazonosítható az ügyfél.). Az elszámolt utazási jegyeket a kirendeltségnek meg kell őrizni legalább 5 évig. (Pénzügyi elszámolási bizonylat.)

A migráns munkavállalókkal kapcsolatos eljárások egyedi szabályai:

Az álláskeresési ellátásokkal kapcsolatos eljárások általános céljain túlmenően cél az, hogy az államok szociális biztonsági rendszerei között fennálló különbségek miatt ne szenvedjen sérelmet a személyek államok közötti szabad mozgásának elve, vagyis, hogy a munkavállalók ne veszítsék el az egyik tagállamban a szociális biztonság területén megszerzett jogaikat, ha egy másik tagállamban vállalnak munkát.

A migráns munkavállalókkal kapcsolatos eljárások speciális esetei:

- Álláskeresési járadék, segély megállapítása olyan álláskereső személy részére, akinek utolsó munkaviszonya magyar munkaviszony.
- Álláskeresési járadék, segély megállapítása olyan álláskereső személy részére, akinek utolsó munkaviszonya nem magyar munkaviszony, de magyar lakóhellyel rendelkező, teljesen munkanélküli határ menti munkavállaló.

- Álláskeresői járadék, segély megállapítása olyan álláskereső személy részére, akinek utolsó munkaviszonya nem magyar munkaviszony, magyar lakóhelyére visszatér, de nem határ menti munkavállaló.
- Vállalkozói járadék megállapításának egyedi szabályai migráns munkavállalók esetén
- Exportált ellátás
- Importált ellátás

A jogosulatlanul felvett ellátást vissza kell követelni. A visszakövetelés esetei igen sokszínűek. Az elévülési időn belül 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 igazgatója. 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 kezdeményezni kell a végrehajtást.

Fejlesztési javaslatok

Az ügyfélszolgálati munka szervezhetősége és az ügyfelek várakozási idejének csökkentése érdekében lehetne tenni jogszabály változtatással.

Problémát az ellátás megállapításának kezdetét szabályozó rendelkezés okoz. Ugyanis az FtL az ellátások folyósításának kezdő napját az ügyfél jelentkezésének napjához köti. A csoportos létszámleépítésekkel a munkaviszonyt követő első napon egyszerre akarnak az ügyfelek jelentkezni és ellátást kérni. Ez szinte lehetetlen feladat elé állítja a kirendeltségi ügyfélszolgálatokat. Az álláskeresői járadék folyósításának kezdő napja az álláskeresőnek az állami foglalkoztatási szervnél történő jelentkezésének a napja. A jelentkezés napja az a nap, amelyen az ügyfél az álláskeresői járadék megállapítására irányuló kérelem benyújtása céljából kereste fel a kirendeltséget. Az álláskeresői segély folyósításának kezdő napja az álláskeresői ellátás iránti kérelem benyújtását követő nap. Az álláskeresői segély folyósítási ideje más és más a különböző típusokban.

A vállalkozói járadék folyósításának kezdő napja az álláskeresőnek a munkaügyi kirendeltségnél történő jelentkezését követő naptári nap.

A jogszabályok olyan módosítása azonban, amely az ügyfelek meghatározott előzetes jelzése esetén lehetővé tenné az ellátások visszamenőleges megállapítását, ha az ügyfél a megadott időpontban megjelent, lehetővé tenné az ügyfélszolgálati munka tervezhetőségét, szervezhetőségét. Azaz az ügyfél kérhetne egy időpontot a személyes megjelenésre (akár telefonon, elektronikus úton is), és amennyiben a munkaügyi központ által megadott időpontban (ami tehát nem feltétlenül a munkaviszony megszűnését követő első nap, hanem lehet későbbi is) megjelenik személyesen, akkor megállapítják részére az álláskeresői járadékot a munkaviszony megszűnésére visszamenőlegesen.

Erre példának javasoljuk az osztrák munkaügyi szervezet (AMS) gyakorlatát megvizsgálni és adaptálva bevezetni.

4.3 Ellátások, költségtérítések számfejtése, folyósítása

Az ellátások, költségtérítések számfejtése, folyósítása technikai jellegű, de fontos feladat a foglalkoztatás elősegítése a munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése érdekében végzett munkában.

A pénzügyi folyamat bemutatásával a megítélt ellátások, költségtérítések kifizetését, a folyamatba épített ellenőrzés nélkül ismertetjük.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

A létszám adatokat a 4.1. pontban bemutattuk.

év	munkanélküli / álláskereső ellátás milliárd Ft
2005.	86,7
2006.	88,2
2007.	90,5
2008.	105,2

A tendenciák bemutatása

A munkanélküli / álláskeresési ellátás folyósítása egyre több ügyfelet érint és az éves kifizetett összeg is egyre több. Az ellátásban részesülők számát az ellátások időtartama is befolyásolja. Ha az ügyfél pl. álláskeresési járadékosból álláskeresési segélyes lesz, akkor mindkét ellátásnál beszámítjuk. A kifizetett ellátás összeg szempontjából viszont a rendszer egyre csökkenő összeget biztosít az ügyfeleknek.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása központi eljárásrenddel szabályozott és az integrált rendszer is támogatja. Ezáltal a feladat ellátása egységesen történik.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

Az álláskeresők ellátására, költségtérítésére vonatkozó, az egységes eljárást biztosító, eljárásrendeket a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal rendszeresen aktualizálja. Ez jelentős pozitív változás a korábbi gyakorlathoz képest. A támogatásokkal kapcsolatos tevékenység informatikai támogatását az integrált rendszer biztosítja.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

Az álláskeresők ellátása, költségtérítése megállapításával, folyósításával kapcsolatos teendők ellátása és a kirendeltségek keretében történik, a központi szervezeti egységek módszertani segítséget nyújtanak és az utalással, könyveléssel, adatszolgáltatással kapcsolatos teendőket látják el.

Szakmai tartalom bemutatása

A munkaügyi központ központi szervezeti egységének feladat az MPA működtetésével kapcsolatos pénzügytechnikai teendők többségének az ellátása is. Ennek keretében biztosítani kell (a vonatkozó előírások betartásával) a támogatások kifizetéséhez szükséges források rendelkezésre állását, gondoskodni kell az ellátások számfejtéséről, és (a szakmai teljesítésigazolások alapján) a támogatások kiutalásáról, valamint az ehhez kapcsolódó társadalombiztosítási és adózási teendők (jelentések, bevallások, igazolások elkészítése) ellátásáról, vezetni kell az alaprészek pénzforgalmában és állományában bekövetkezett változásokat, végül el kell készíteni az alaprészek év végi leltárát.

A felsoroltak mellett esetenként további, nem tipikus teendők is megjelennek, mint a fel nem vett ellátások, téves utalások, hagyatéki ügyek, tartásdíjakkal kapcsolatos ügyek rendezése, vagy a jogosulatlanul felvett ellátások, a jogtalanul felhasznált támogatások, és a be nem fizetett bírságok nyilvántartása, behajtása.

Az MPA pénzeszközökkel való ellátása heti pénzigényléssel történik amelyet, a hetet megelőző szerda 12 óráig kell megküldeni a felügyeleti szerv részére.

A heti pénzigénylés felülvizsgálata után a felügyeleti szerv az igényelt összeget közvetlenül utalja a Munkaügyi Központ Magyar Államkincstárnál vezetett MPA Lebonyolítási számlájára, majd az adott hét első munkanapján Pénzáttutalási dokumentációban visszaigazolja a munkaügyi központnak az átutalt összeg jogcímenkénti bontását. Ezek a jogcímek egyben engedélyezett bevételi keretnek minősülnek.

Az adott jogcímen jóváhagyott összeget csak a megjelölt célra lehet fordítani, attól azonban átmenetileg, visszapótlási kötelezettséggel el lehet térni azzal, hogy a következő heti pénzigénylésnél a visszapótlási kötelezettséget figyelembe kell venni.

Minden negyedévet megelőző hónap 17-dikéig negyedéves pénzellátási tervet kell készíteni a felügyeleti szerv részére alaprészenként, ideértve a TÁMOP-ot is.

A pénzügyi folyamat részei, specialitások:

- Kötelezettségvállalás
- Kötelezettségvállalás ellenjegyzése
Az ellátások megállapításáról rendelkező határozatok esetében az ellenjegyzésnél pénzügyi keretvizsgálatot nem kell végezni, de a határozatot ellenjegyezni kell.
- Pénzügyi és létszámelszámolás
A létszám- és pénzügyi elszámolás nem tartalmazhatja azokat a személyeket, akik álláskeresési támogatásra vagy vállalkozói járadéokra szereztek jogosultságot, de a kirendeltség által meghatározott időpontban együttműködési kötelezettségüknek nem tettek eleget, vagy jogszabály alapján az ellátás folyósítás szünetel.
A létszám- és pénzügyi elszámolás az ellátásban részesülő személy nevét, munkaügyi azonosító számát, a kifizetendő ellátás bruttó összegét, a kifizetés jogcímét és azt az időszakot tartalmazza, amelyre a kifizetés vonatkozni fog.
- Szakmai teljesítésigazolás rendje

A „Szakmai teljesítésigazolás” tartalmazza a kirendeltség azonosítóit, az ügyirat iktatószámát, a dátumot, a feladott tétel-számot, a bruttó forint-összeget, a felelős ügyintéző valamint a kirendeltség-vezető aláírását.

- Érvényesítés
- Utalványozás
- Utalványozás ellenjegyzése
- Pénzügyi teljesítés/Átutalás

A számfejtéssel kapcsolatos kirendeltségi feladatok

Az álláskeresői 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. Annak érdekében, hogy a hónap közben jogosulttá váltak első járandóságukat rövid időn belül megkaphassák, lehetőség van előre egyeztetett időpontban pótszámfejtésre.

Az ellátás számfejtésével egyidejűleg kerül sor az úti költségtérítés elszámolására és kiutalására. A menetjegyeket is számfejtési tételként rögzíteni kell a programban.

- A kifizetéshez szükséges adatok rögzítése
- Kifizetéshez szükséges nyilatkozatok rögzítése
Az álláskeresői ellátásban részesülő ügyfélnek az adóelőleg számításáról és a kedvezmények igénybevételeéről nyilatkozni kell a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényben meghatározott adatokról az állami adóhatóság által kiadott „Nyilatkozat” alapján.
- Kifizetéshez rögzítendő levonások
- Tételfeladás a számfejtéshez

Adatszolgáltatások

- Adatszolgáltatás az ügyfél részére
 - Éves adóigazolás
 - Adatlap az ellátásból származó bevételekről (adóelőleg számításához)
 - Éves adatszolgáltatás az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról
 - Kifizetések igazolása (számfejtési időszakonként)
 - Igazolás a különböző típusú levonásokról
 - Adatközlés az egészségbiztosítási ellátásokról, biztosított időről
 - Adatszolgáltatás az aktív korúak ellátásának megállapításához
- A munkaügyi központok más szervek számára történő adatszolgáltatása
 - Adatszolgáltatás az APEH felé a biztosítási jogviszonyról
 - Bevallás az APEH felé a kifizetésekről (havi)
 - Magánnyugdíj-pénztári bevallások az érintett magánnyugdíjpénztárak felé (havi)
 - Adatszolgáltatás az APEH felé az érvényes alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező személyekről (éves)
 - Adatszolgáltatás az APEH felé azokról a személyekről, akik az álláskeresői ellátás alatt munkaviszonyt létesítettek (éves)

- Adatszolgáltatás a magánnyugdíj-pénztári tagsági viszony kezdetéről a pénztárak felé (eseti)
- Adatszolgáltatás az ellátásban részesülő, illetve alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott személyekről az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF) felé (éves)

Főkönyvi könyveléssel, analitikus nyilvántartások vezetésével kapcsolatos feladatokat a munkaügyi központok központi szervezeti egységeiben végzik.

Fejlesztési javaslatok

A pénzügyi folyamatnak nincs egységes informatikai támogatása. A könyvelés és a vezetői információs rendszer külön program működtetésével történik. Javasoljuk a rendszer egységesítését. Az ellátások számfejtése időpontjának kiválasztása országos egyeztetést igényel. A régióknak önkorlátozással kell a működőképességet fenntartani. A számfejtő program továbbfejlesztését javasoljuk, hogy ne akadályozza a régiókban az önálló munkaszervezést. Az adatszolgáltatásokkal kapcsolatban még sok probléma van. Kérjük a hibák kijavítását

V. Munkaerő-piaci szabályozás

A feladat „elhelyezkedése” az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében, az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

A munkaerő-piaci szabályozás csoportban ismertetett témák illeszkednek az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hosszú távú stratégiájában az alábbi fejlesztési irányokhoz és a kapcsolódó célokhoz az elérésük megvalósulásának elősegítésével.

Ügyfélkapcsolatok javítása, viselkedésformák átalakítása stratégiai irányon belül:

Munkáltatók

- Munkáltatói kapcsolattartás erősítése, kiszélesítése a szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok ellátása és a külföldiek magyarországi munkavégzése engedélyezése révén.
- KKV-k bekapcsolása az ügyfélkörbe a képző intézmények nyilvántartása a szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok és a munkaerő-kölcsönzők, magán közvetítők nyilvántartása ellátása alapján.

Egyéni ügyfelek

- Differenciált, versenyképes és egyénre szabott szolgáltatások biztosítását segíti a külföldi munkavégzés ügyintézése révén.

Stratégiai irányítás és forráskoordináció stratégiai irányon belül:

- Térségi munkaerő-piaci folyamatok elemzésével való összhang a szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok ellátása és a külföldiek magyarországi munkavégzése engedélyezése révén.
- Teljesítményt mérő mutatószámok és értékelési mechanizmusok megbízhatóságát a munkaerő-piaci ellenőrzés megerősítheti.

A munkaerő-piaci szabályozás csoportban ismertetett témák az előtanulmányban megadott 29 EU-s feladatrendszerből az alábbi feladatokhoz illeszkednek:

- Létszámleépítési bejelentések, együttműködés a munkaadókkal a létszámleépítés következményeinek kezelése miatt.

- Munkavállalási engedélyek iránti kérvények jóváhagyása, az engedélyek kibocsátása és a kapcsolódó feladatok
- Migráns ügymenet. Ellátásban részesülők mozgása, álláskereső az unión belül? Az EU-ból érkező munkavállalók adatainak nyilvántartása (munkavállalók szabad áramlása) és jelentés azokról, akik az EU-ból szolgáltatásokat nyújtanak (szolgáltatások szabad áramlása)
- Magán munkaközvetítők engedélyezése és ellenőrzése

E csoportban meghatározott tevékenységek (külföldi munkavégzés, külföldiek magyarországi munkavégzése, munkaerő-kölcsönzők, magánközvetítők nyilvántartása) az európai uniós célrendszerekben is megtalálhatók. Az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében a képző intézmények nyilvántartása, a szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok, a bér garancia alap kezelése, továbbá a munkaerő-piaci ellenőrzés, mint önálló tevékenységek ellátása egy része a szervezet hatósági jellegű feladatainál jelenik meg.

Annak vizsgálata, hogy a feladat az ÁFSZ különböző szervezeti egységeiben egyformán fontos-e, vagy csak valamely terület specialitása

A csoportba tartozó feladatok speciálisak, tekintettel arra, hogy a feladatok ellátása a regionális munkaügyi központ egyes szakmai osztályain kerülnek megvalósításra. Specialitásuk abból következik, hogy pl.: a külföldi munkavállalási engedély kiadása, továbbá a munkaerő-közvetítés-, és kölcsönzés feladatainak végzéséhez a munkaügyi szervezet részéről hatósági igazolást kell kiadni.

5.1 Külföldi munkavégzés

Az Európai Unió/Európai Gazdasági Térség állami szintű foglalkoztatási szolgálatai munkájukat egy több mint 5000 helyi munkaügyi irodát és több mint 100 000 fős személyzetet magában foglaló hálózat segítségével végzik, és céljuk, hogy szolgálataikkal segítsék mind az álláskeresőket, mind a munkáltatókat. Bár ezen foglalkoztatási szolgálatok szervezeti felépítése országonként eltérő, mindannyian közös feladatuknak tekintik, hogy hozzájáruljanak a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolásához azáltal, hogy tájékoztató, állásközvetítő és aktív támogató szolgáltatásokat biztosítanak.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok szolgáltatásaik javítása végett európai szinten aktívan együttműködnek. Partnerek az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) keretében annak érdekében, hogy lehetővé tegyék az európai munkaerőpiac nemzeti határokon átívelő mobilitását.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok minden álláskereső, munkáltató és állásközvetítésre specializálódott cég számára biztosítják a helyi, országos vagy európai munkaerőpiachoz történő könnyű hozzáférést. E célból átfogó és részletes tájékoztatást nyújtanak az elérhető állásokról és álláskeresőkről, valamint egyéb hasznos kérdésekről. Emellett sokféle aktív szolgáltatást kínálnak az álláskeresőkhöz és a munkafelvételhez.

Az EURES rendszernek speciális része az EURES-T határokon átívelő partnerségi programok. A határ menti partnerség célja olyan kapcsolatok kialakítása, melyek képesek együttműködni a munkaközvetítés, álláspályázatok, munkaerő-piaci információk cseréjében, valamint, hogy a társulás a határokon való tekintet nélkül elősegítse a foglalkoztatást.

A magyar-osztrák határ menti ingázói egyezmény keretében kiadható engedélyek számát az Osztrák-Magyar Vegyesbizottság tárgyalja, ülését követően a két ország illetékes minisztere megállapodást köt a tárgyaláson elfogadott keretszámra.

Az egyezmény hatálya az osztrák oldalon Burgenland tartományra és Bruck an der Leitha járásra, magyar oldalon Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megyékre terjed ki.

Volumen és mérhetőség bemutatása

A külföldi munkavégzéssel kapcsolatos feladatok ellátása kevesebb munkavégzést jelent, mint az álláskereső ellátásával, álláshely feltárással, közvetítéssel, az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos feladatok esetében. A munkaügyi központokban számszerűen meghatározható, hogy egy adott időszakban hányan nyújtottak be németországi egyéni munkavállalásra pályázatot és szezonális munkavégzésre jelentkezési lapot, valami hány fő részére került átadásra németországi munkavégzésre szezonális szerződés. Továbbá pontosan meghatározható az osztrák gyakornoki munkavégzésre pályázók száma is. A magyar-osztrák határ menti ingázói egyezmény alapján nyilvántartjuk az éves maximálisan kiadható munkavállalási engedélyek keretszámát, a beadott kérelmek számát, a kiadott első engedélyek számát, az engedély meghosszabbítások számát és az engedélymentességi igazolások számát.

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése (néhány évre visszatekintve)

Gyakornoki egyezményekkel rendelkezik Magyarország Németország, Ausztria és Svájc vonatkozásában.

A tendenciák bemutatása

Az EU tagállamokkal kötött gyakornoki egyezmények, szezonális munkavégzés speciális szabályai alapján, a magyar-osztrák határ menti ingázói egyezmény keretében kiadott munkavállalási engedélyek fontossága 2011-től megszűnik. A magyar állampolgárok szabadon vállalhatnak majd munkát az EU tagállamaiban. Jelenleg e megállapodások kedvezményes feltételeket tartalmaznak a munkavállalás engedélyezésére.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása egységes eljárás szerint történik a különböző szervezeti egységekben.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) magyarországi hálózatában 33 fő tanácsadó dolgozik. Munkájukban segítségükre van a hálózat közös internetes portálja.

Az egyezmény végrehajtása a kialakított gyakorlat és eljárásrend szerint történik. A kérelmek nyilvántartásának, továbbításának és engedélyezésének mindkét oldal részéről elismert és jól működő rendszere van informatikai támogatással. A külföldi munkavégzéssel kapcsolatos tájékoztatás az összes kirendeltség feladata.

Szakmai tartalom bemutatása

A magyar állampolgárok külföldi munkavállalásával kapcsolatos szabályokat a fogadó ország állapítja meg. A szervezet számára a számos országgal született megállapodás és az Európai

Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) működtetése alapján jelent feladatot a magyar állampolgárok külföldi munkavégzése.

Az EURES rendszernek tanácsadói hálózata működik a szervezetben. Az ügyfélszolgálat keretében tájékoztatást nyújt és tanácsadást végez a külföldi munkavállalás, az EURES rendszer használata, illetőleg a külföldön igényelhető és a külföldiek által a Magyar Köztársaság területén igénybe vehető munkanélküli-ellátások egyes kérdéseiről. Az EURES rendszer garanciát ad az álláskeresőknél az álláshely és a munkaadóra vonatkozó adatok valóságára.

Jelenleg a Magyar Köztársaság Kormányának az alábbi országokkal van hatályos megállapodása, mely egyezmények elsősorban a magyar állampolgárok szakmai nyelvi továbbképzésének előmozdítását célozzák: Németország, Svájc, Luxemburg, Ausztria, Románia, Franciaország. A munkaügyi központok és a kirendeltségek feladata elsősorban tájékoztatás nyújtása az érdeklődők számára.

A munkaügyi központ kijelölt munkatársa az osztrák és a német munkavállalással kapcsolatban a pályázati anyagokat befogadja, a csatolt mellékleteket ellenőrzi és továbbítja azokat a Foglalkoztatási Hivatal illetékes osztályára. A pályázatok nyelvi szintfelmérését is elvégzi, arról igazolást állít ki.

A Foglalkoztatási Hivatalból érkezett szezonális munkavégzésre szóló szerződéseket befogadja, az ügyfeleket értesíti az átvétel lehetőségéről. A szezonális szerződéseket átadja, az átvételt igazoló példány FH-ba visszaküldi.

A magyar-osztrák határ menti ingázói egyezmény ügyintézés a kérelmek nyilvántartásba vétele, a csatolt mellékletek ellenőrzése, nyelvi szintfelmérés készítése feladatokkal kezdődik. Az osztrák munkaügyi szervezet (AMS) által az engedélyezéshez kért dokumentumok továbbításával és az engedély megérkezését követően a munkavállaló kiértesítésével, az engedély átadásával fejeződik be.

Fejlesztési javaslatok

A munkaerőpiaci kereslet szűkülését eredményező gazdasági válság ellenére ösztönző rendszert javasolunk kidolgozni a pályakezdők külföldi munkatapasztalat szerzésének támogatására, majd tapasztalataik magyarországi hasznosítására. A jól képzett, idegen nyelvet beszélő szakemberek hazatérve elősegíthetik a munkakultúra további fejlesztését.

5.2 Külföldiek magyarországi munkavégzése

Külföldi Magyarországon, meghatározott kivétellel, csak engedély alapján végezhet munkát. Az engedélyezési eljárás általános célja a magyarországi munkaerőpiac védelme. Az engedélyezési eljárások közül a mezőgazdasági szezonális munkavállalás engedélyezésével kapcsolatos speciális eljárás a mezőgazdasági munkák szezonális jellegére figyelemmel – időkorlát alkalmazásával – a mezőgazdaság munkaerő szükségletének külföldi munkavállalók foglalkoztatásával történő kielégítését szolgálja. A csoportos keretengedély az engedély általános célján belül a hatóság ígérvényét tartalmazza a külföldi céggel vállalkozási szerződést kötött belföldi megrendelő részére arra vonatkozóan, hogy a magánjogi szerződés teljesítése a külföldi vállalkozással jogviszonyban álló alkalmazottak kirendeléssel történő foglalkoztatásával biztosítható.

A mezőgazdasági szezonális munkavégzés sajátossága, hogy a munka természetéből adódóan az év különböző szakában igényel jelentősebb munkaerőt. A külföldiek munkavállalásának szabályozása 2004. május 1-jétől ad lehetőséget arra, hogy a rövidebb foglalkoztatási kötelezettséggel járó, szezonális munkák elvégzéséhez a hazai munkaerőhiánnyal küzdő foglalkoztatók rugalmasan jussanak külföldi munkaerőhöz.

2005. augusztus 1-jétől a külföldi állampolgároknak is lehetősége nyílik arra, hogy alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás keretében rövid időtartamú munkavégzést folytassanak.

A bejelentési eljárás célja az esetleges védintézkedés bevezetéséhez szükséges információk, adatok biztosítása. 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.

Volumen és mérhetőség bemutatása

A külföldiek magyarországi munkavégzése engedélyezésével kapcsolatos feladatok ellátása kevesebb munkavégzést jelent, mint az álláskeresők ellátásával, álláshely feltárással, közvetítéssel, az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos feladatok esetében.

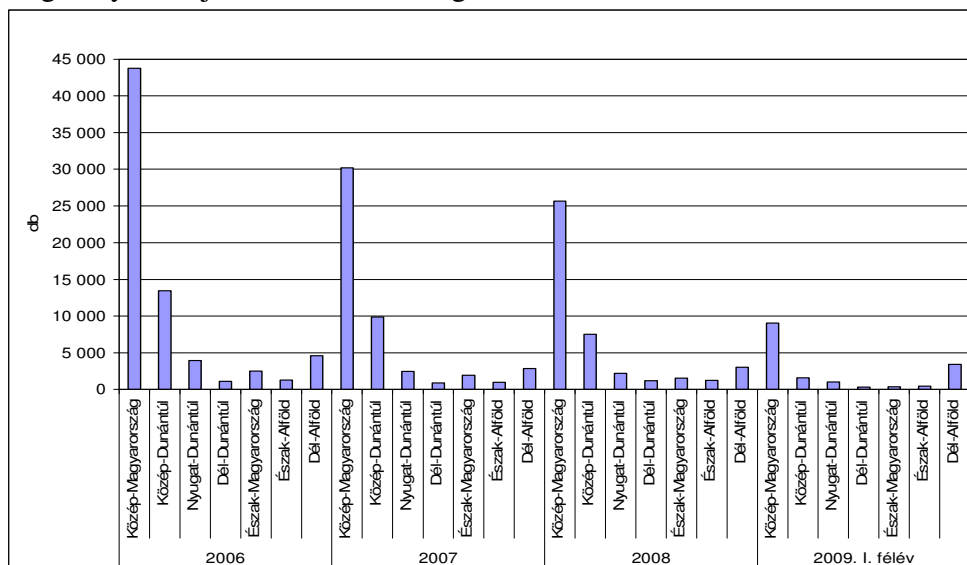
A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók:

- egyéni munkavállalási engedély iránti kérelmek száma
- egyéni munkavállalási engedély meghosszabbítása iránti kérelmek száma
- csoportos keretengedély iránti kérelmek száma
- előzetes csoportos keretengedély alapján kiadandó egyéni munkavállalási engedély iránti kérelmek száma
- egyéni munkavállalási engedély iránti kérelmek száma a 8/1999. (XI. 10.) SZCSM rendelet. 6. §-a alapján, illetőleg az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes tagállamok állampolgárai külön jogszabály szerinti engedélyköteles foglalkoztatásához
- szezonális munkavállalási engedély iránti kérelmek száma
- kiadott munkavállalási engedélyek száma
- érvényes munkavállalási engedélyek száma
- külföldiek magyarországi munkavégzésére vonatkozó bejelentések száma

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

	kiadott engedélyek		bejelentések	
	általános engedély	mezőgazdasági szezonális engedély	bejelentés (regisztráció)	zöldkártya
2004	64 695	0	14 253	285
2005	53 324	0	18 907	331
2006	52 505	2 216	16 132	275
2007	37 586	907	10 614	6 123
2008	28 698	651	13 108	4 025
2009. I. félév	5 231	329	10 687	-

A kiadott engedélyek, bejelentések száma régióként

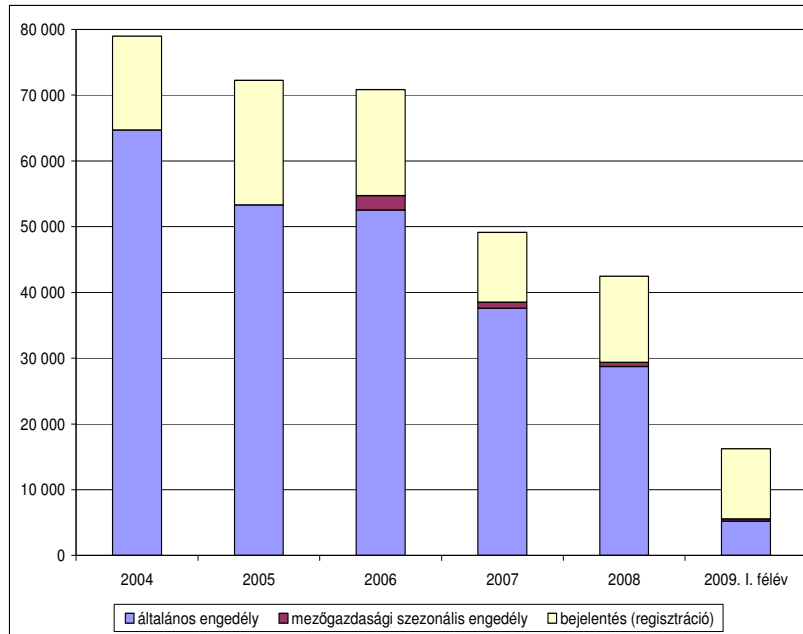


A Közép-magyarországi régióban intézik az ügyek kiugróan magas arányát.

	kiadott engedélyek, bejelentések		
	összesen	ebből Közép-Magyarország	
2006	70 853	43 846	61,9%
2007	49 107	34 443	70,1%
2008	42 457	28 963	68,2%
2009. I. félév	16 247	9 061	55,8%

A tendenciák bemutatása

A kiadott engedélyek, bejelentések száma régióként



2004. évtől vizsgálva az adatokat megállapíthatjuk, hogy a feladat csökkenő tendenciát mutat a kiadott munkavállalási engedélyek és a bejelentések száma tekintetében is. A 2009. I. félévi adatok jelentős csökkenésében már az engedélyezési eljárás változása és a gazdasági válság hatása is érződhet. 2009. I. félévben a kiadott munkavállalási engedélyek száma a külföldi foglalkoztatása bejelentések számának felét sem érte el.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása központi eljárásrenddel szabályozott és az engedélyezést informatikai rendszer is támogatja. Ezáltal a feladat ellátása egységesen történik.

Az engedélyezési eljárások száma várhatóan erősen csökkenni fog, mert Magyarország 2009. elején lebontott minden olyan munkaerőpiaci korlátozást, ami eddig az Európai Gazdasági Térségből érkező munkavállalók foglalkoztatása előtt állt.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

Jelentős volt 2006-ban a határidők módosítása a jogalkotó részéről, mivel a munkaerőigény bejelentés időpontját a munkavállalási engedély iránti kérelem benyújtása előtt 30 nappal 15 napra, az ügyintézés határidőt pedig 30 nappal 10 munkanapra csökkentette le.

2007. január 1.-én újabb tagokkal bővült az Európai Unió, csatlakoztak Bolgár Köztársaság és Románia. A Magyar Köztársaság a munkavállalók szabad áramlására vonatkozó átmeneti szabályokról szóló 354/2006. (XII. 23) Kormány rendelet alapján továbbra is engedélyhez köti a munkavállalásukat, de jelentős könnyítéseket alkalmaz velük szemben.

2008. január 1.-én hatályba lépett a 355/2007. (XII. 23.) Kormány rendelet a Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról. 2009. január 1.-én hatályba lépett módosítása a nyilvántartható adatok körét csökkentette.

Magyarország 2009. elején lebontott minden olyan munkaerőpiaci korlátozást, ami eddig az Európai Gazdasági Térségből érkező munkavállalók foglalkoztatása előtt állt. Ez azt jelenti, hogy a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek, beleértve azok hozzátartozóit is, munkavállalási engedély nélkül dolgozhatnak Magyarországon.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A feladat ellátását központi eljárási rend segíti. E munkát központi informatikai program támogatja, amely egységes országos adatbázison alapul. A tevékenység gyakorlati megvalósítói a munkaügyi központok központi szervezeti egységében (általában a jogi,– ill. engedélyezési osztályon) dolgozó köztisztviselők. Közreműködnek a kirendeltségek közvetítő munkakört betöltő munkatársai. A fellebbezések elbírálását az FH jogi főosztályának jogász munkakört betöltő munkatársai végzik.

A munkaügyi központokban néhány fő lát el engedélyezéssel kapcsolatos feladatokat. A közreműködői feladatokat a kirendeltségek közvetítő munkakört betöltő munkatársai országos szinten mintegy 350–400 fő látják el.

Szakmai tartalom bemutatása

Külföldi Magyarországon, meghatározott kivétellel, csak engedély alapján végezhet munkát. Az engedély alapján végezhető munka esetében, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges szerződés, csak az engedély beszerzését követően köthető meg.

A törvény által meghatározott esetekben nincs szükség engedélyre, így például a külön jogszabály szerint menekültként vagy menedékesként elismert, továbbá a bevándorlási engedéllyel vagy letelepedési engedéllyel rendelkező külföldi magyarországi munkavégzéséhez.

Az engedélyezéssel kapcsolatos hatáskört az Flt. 50 § (1) b, pontja a munkaügyi központ központi szervezeti egységéhez delegálja, azonban az ügyek döntő többségét alkotó általános szabályok szerinti eljárásban érdemben részt vesznek a kirendeltségek is. Az ő feladatuk a megfelelő hazai munkaerő rendelkezésre állásának vizsgálata, ennek keretében a foglalkoztató munkaerőigényének befogadása, közvetítési tevékenység, és nyilatkozat a keresett munkaerő rendelkezésre állásáról, vagy annak hiányáról. Ez az egyik alapja az érdemi döntésnek.

Az engedélyezési eljárást a központ az államigazgatási eljárás általános szabályai szerint folytatja le, így – a kérelemnek teljes mértékben helyt adó döntés kivételével – az érdemi határozatokkal szemben biztosítani kell a fellebbezési jogot. E ponton az ÁFSZ központi szintje is bekapcsolódik a feladatellátásba, hiszen a másodfokú hatósági feladatokat a Foglalkoztatási Hivatal látja el.

Az engedélyezési eljárás speciális esete, amikor a munkavállalási engedélyezés engedélyt a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül kell kiadni.

Az engedély kiadása előtt a foglalkoztatás engedélyezésének feltételeit vizsgálni kell. Általános esetben a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőzően, a külföldi által ellátandó tevékenységre vonatkozóan érvényes munkaerőigényt jelen be az illetékes kirendeltségnek.

Csoportos a keretengedély alapján a külföldi munkavállaló nem foglalkoztatható, csak a keretengedély alapján kiadott egyéni munkavállalási engedély birtokában kezdhető meg a foglalkoztatás.

A szabad munkavállalás során az EGT tagállamok állampolgárainak (hozzátartozóiknak) foglalkoztatásához nem kell külön munkavállalási engedélyt kérni, de bejelentési kötelezettség terheli a munkáltatót.

A bejelentés azonban nem feltétele sem a munkaszerződés megkötésének, sem pedig a tényleges munkavégzés megkezdésének, elmaradása azonban bírság kiszabását vonhatja maga után.

Fejlesztési javaslatok

A 8/1999. (XI. 10.) SZCSM rendelet munkavállalási engedély iránti kérelem mellékletei szövege csak a tevékenység megnevezését tartalmazza, amely azt sugallja, hogy elégedő a szöveges megnevezés. Rendkívül fontosnak tartanánk a kérelem nyomtatvány kiegészítését azzal, hogy FEOR kód megjelölést is tegyen a foglalkoztató a kérelemben, mert ebben az esetben elkerülhetők azok a félreértések, amikor esetleg az ügyintézés során kell a megjelölt munkakört besorolni egy FEOR kódba, ami nem egyezik a kérelmező foglalkoztató szándékával.

5.3 Képző intézmények nyilvántartása

A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételi eljárásának célja a felnőttképzést folytató intézmények és tevékenységük országosan egységes feltételrendszer szerinti nyilvántartásba vétele és nyilvánossá tétele annak érdekében, hogy az alkotmányban biztosított tanuláshoz való jog az egyén egész életpályája során érvényesülhessen. A nyilvántartási rendszer lehetővé teszi a felnőttképzés átláthatóságát és statisztikai mérhetőségét (adatok begyűjtését, statisztikák készítését), valamint a felnőttképzési intézmények tevékenységének ellenőrzését.

Volumen és mérhetőség bemutatása

A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételi eljárásának ellátása kevesebb munkavégzést jelent, mint az álláskereső ellátásával, álláshely feltárással, közvetítéssel, az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos feladatok esetében.

A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók:

- Iktatott ügyiratok száma
- Benyújtott kérelmek/bejelentések száma
- Döntések száma (helyt adó, elutasító, eljárást megszüntető, igazolás)
- Felnőttképzést folytató intézmények száma
- Belső képzést folytató intézmények száma
- Képzők beszámolóinak száma

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

Jelenleg több mint 8 000 felnőttképzést folytató intézmény szerepel a nyilvántartásban.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása egységes eljárás szerint történt a 7 helyszínen.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

2009-ben a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételi eljárásának adminisztrálása a „FIR” program segítségével történik.

A 2009. évi LXXVI. törvény a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól módosító rendelkezései alapján a 2009. október 1-jétől a felnőttképzést folytató intézményeknek csak bejelentési kötelezettségük van, amennyiben felnőttképzési tevékenységet szeretnének folytatni.

Azonban a nyilvántartásba vételi eljárást szabályozó 48/2001. (XII. 29.) OM rendelet a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályairól rendelkezéseit nem módosították, aktualizálták.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A nyilvántartásba vételi eljárást szabályozó 48/2001. (XII. 29.) OM rendelet 1. sz. melléklete meghatározza a nyilvántartás vezetésére kijelölt szervezeti egységek címét. Országosan 8 fő látja el a feladatot a 7 régióban.

A tevékenységnek 2009. szeptember 30-ig aktuális eljárásrendje és szoftvertámogatása van.

Szakmai tartalom bemutatása

A törvény módosító rendelkezései alapján a 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 Regionális Munkaügyi Központokhoz beérkezett bejelentést követően a hatóságnak vizsgálnia kell, hogy a bejelentés megfelel-e a 2009. évi LXXVI. törvény 22. §-ban meghatározott követelménynek, és az eljárási illetéket vagy igazgatási szolgáltatási díjat megfizette-e a bejelentést tevő.

Amennyiben a felnőttképzést folytató intézmény bejelentése a 2009. évi LXXVI. törvény 22. §-ban meghatározott követelménynek megfelel, akkor a regionális munkaügyi központ:

Igazolás formanyomtatvány megküldésével értesíti a bejelentést tevőt a bejelentés tényéről.

Az igazolás a Szolg.tv. 23. § (2) bekezdése alapján

- a hatóság megnevezését,
- a bejelentés iktató számát,
- az eljáró ügyintéző nevét,
- a bejelentést tevő nevét, lakcímét, székhelyét
- a szolgáltatási tevékenység megjelölését tartalmazza.

A nyilvántartási szám az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (afsz.hu) közhiteles nyilvántartási adataiból megtekinthető és ellenőrizhető.

Amennyiben a felnőttképzést folytató intézmény bejelentése 2009. évi LXXVI. törvény 22. §-ban meghatározott követelménynek nem felel meg, akkor a regionális munkaügyi központ: végzés formanyomtatvány megküldésével értesíti a képző intézményt a hiányosságokról és figyelmezteti a felnőttképzési tevékenység bejelentés nélküli folytatásának jogkövetkezményeiről.

Fejlesztési javaslatok

Javasoljuk a 48/2001. (XII. 29.) OM rendelet a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályairól rendelkezéseinek a módosítását a 2009. évi LXXVI. törvény a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól rendelkezéseinek megfelelően.

Javasoljuk továbbá a tevékenységet szabályozó eljárásrend aktualizálását.

5.4 Szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok

A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény 28. § (3) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján, a szociális és munkaügyi miniszter a pénzügyminiszterrel egyetértésben, a szakképesítésért felelős miniszter véleményének kikérésével elrendelte, hogy a hozzájárulásra kötelezett a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény 20. §-ában meghatározott felnőttképzési szerződés és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szerinti tanulmányi szerződés, vagy a tanulmányok folytatására történő munkáltatói kötelezés alapján megszervezett képzés költségeivel csökkentheti. Az eljárás nem tartozik a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény hatálya alá.

Volumen és mérhetőség bemutatása

A saját munkavállalók részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolása eljárás ellátása kevesebb munkavégzést jelent, mint az álláskereső ellátásával, álláshely feltárással, közvetítéssel, az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos feladatok esetében.

A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók:

- Iktatott ügyiratok száma
- Benyújtott kérelmek/bejelentsek száma
- Döntések száma (helyt adó, elutasító, eljárást megszüntető)
- A saját munkavállalók részére szervezett képzések költségeinek összege

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása egységes eljárás szerint történt a munkaügyi központokban.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

A regionális munkaügyi központok felállításával egyidejűleg megjelent a 13/2006. (XII. 27.) SZMM rendelet a regionális munkaügyi központok hatáskörébe helyezte a feladat ellátását.

A 2007. évi képzések elszámolásával kapcsolatos alapvető változás, hogy a hozzájárulásra kötelezetteknek már nem kérelmet, hanem „csak” adatszolgáltatást kellett benyújtania a rendelet 1. és 2. számú mellékletei alapján.

Az új jogszabályhoz kapcsolódó „Eljárási rendet” az FSZH 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 módosításhoz kapcsolódóan az FSZH 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. július 27-én lépett hatályba, ezzel egyidejűleg a 13/2006. (XII. 27.) SZMM rendelet hatályát veszítette. A 2009. július 27-én, illetve ezt követően induló képzések tekintetében már ennek a jogszabálynak az előírásait és mellékleteit kell alkalmazni. A módosításhoz kapcsolódóan az FSZH az „Eljárási rendet” csak 2009. októberében adta ki.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A feladatot a munkaügyi központok képzési osztálya/csoportja látja el. A munkának szoftvertámogatása nincs.

Szakmai tartalom bemutatása

A munkaügyi központ a szakképzési hozzájárulásra kötelezettek adatszolgáltatása alapján megfelelő adattartalmú, az elszámolni kívánt képzésekről szóló nyilvántartást készít és a tárgyévet követő év június hó 20. napjáig köteles megküldeni a Szociális és Munkaügyi Minisztérium, valamint a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet részére.

A hozzájárulásra kötelezettek az adatszolgáltatás elmulasztása vagy nem határidőre történő teljesítése jogvesztő. Az adatszolgáltatás helyességét annak benyújtásától számított 60 napon belül a munkaügyi központ megvizsgálja. Hibásan vagy pontatlanul kitöltött, illetőleg ellentmondó adatokat tartalmazó adatszolgáltatás esetén a munkaügyi központ írásban - 15 nap alatt teljesítendő - hiánypótlásra történő felszólítást küld a hozzájárulásra kötelezetteknek. A hiánypótlás nem, vagy nem határidőre történő teljesítése esetén a hiánypótlással érintet képzések elszámolása nem lehetséges.

Az adatszolgáltatás megfelelő teljesítését (székhely szerint illetékes munkaügyi központ részére és határidőben), valamint a benyújtott dokumentumokban szereplő adatok tartalmát (teljességét és valóságát) a munkaügyi központ ellenőrzi. A benyújtott adatszolgáltatásról a munkaügyi központ nyilvántartást vezet.

Az ellenőrzés során feltárt szabálytalanságokról a munkaügyi központ az ellenőrzést követő 30 napon belül az ellenőrzéssel összefüggő dokumentumok megküldésével tájékoztatja

- a szakképzési hozzájárulást a szakképzési hozzájárulásról 2003. évi LXXXVI. törvény 4. §-a alapján teljesítő hozzájárulásra kötelezett esetében az NSZFI-t,
- a szakképzési hozzájárulást a szakképzési hozzájárulásról 2003. évi LXXXVI. törvény 5. §-a alapján teljesítő hozzájárulásra kötelezett esetében az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal területileg illetékes igazgatóságát.

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.

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.

Az adatszolgáltatások dömpingszerű beérkezése, azok ellenőrzése, feldolgozása, a nyilvántartás vezetése, illetve határidőre történő megküldése jelentős feladat az év első felében.

Fejlesztési javaslatok

A saját munkavállalók részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásáról szóló 15/2009. (VII. 24.) SZMM rendelet és a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. Törvény ugyanazon elnevezésű fogalmat más tartalommal használ pl.: általános képzés. Ez a kérdéssel ritkán foglalkozó munkaadóknak nehézséget okoz. Javasoljuk a jogszabályok felülvizsgálatát a fogalmak egységesítése szempontjából.

5.5 Bérgarancia Alap kezelése

Az Országgyűlés a munkavállalók szociális biztonságának elősegítése érdekében, az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény 54. §-a alapján megalkotta az 1994. évi LXVI. törvényt a Bérgarancia Alapról, melynek értelmében a bérgarancia-eljárás keretében a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló, kiegyenlíthetetlen bértartozása a Bérgarancia Alapból megelőlegezhető.

Ha a felszámoló a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnél foglalkoztatott, szokásos magyarországi munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalókkal szemben fennálló bértartozást a felszámolás kezdő időpontját követően a felszámolási költségek fedezetét jelentő bevételek hiánya miatt a bérfizetési napon nem tudja kielégíteni, haladéktalanul kérelmet nyújt be az állami foglalkoztatási szervhez visszatérítendő pénzügyi támogatás iránt. Az állami foglalkoztatási szerv köteles a támogatást megállapítani és a megállapított támogatást a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet pénzforgalmi számlájára átutalni, ha a gazdálkodó szervezet által benyújtott kérelem a törvényben foglaltaknak megfelel.

Volumen és mérhetőség bemutatása

A Bérgarancia Alap kezelése eljárás ellátása kevesebb munkavégzést jelent, mint az álláskereső ellátásával, álláshely feltárással, közvetítéssel, az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos feladatok esetében.

A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók:

- Iktatott ügyiratok száma

- Benyújtott kérelmek száma
- Döntések száma (helyt adó, elutasító, eljárást megszüntető, visszakövetelő)
- Támogatásra fordított BA keret nagysága
- Támogatott létszám eset száma
- Támogatással érintett munkavállalók száma
- Visszafizetett BA keret nagysága

Főbb mutatószámok, adatok ismertetése

	kiadás	bevétel	bevétel/kiadás
	milliárd Ft		%
2005	4,67	0,69	14,8%
2006	5,64	1,16	20,6%
2007	4,23	1,13	26,7%
2008	4,54	0,90	19,8%
2009. szeptember	6,92	0,75	10,8%
Összesen:	26,00	4,63	17,8%

A gazdasági válság hatására jelentősen megnőtt a kiadás mértéke a Bérgarancia Alapból. Országosan a bérgarancia támogatások 2009. szeptember végéig realizálódott kifizetései meghaladták az előző év azonos időszakában kifizetett összeg kétszeresét.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása központi eljárásrenddel szabályozott. Néhány régióknban kialakult több éves gyakorlat, hogy kifizetés előtt soron kívül vizsgálják a Bérgarancia Alap terhére befogadott nagyobb összegű (5 millió forintot meghaladó) kérelmek esetében a keletkezett bértartozás elemeit. A kiutalt támogatás felhasználásának szabályszerűségét, a támogatás folyósítását követő hat hónapon belül ellenőrzik. Más régiókban ilyen szabályt nem alkottak. Az alkalmazott nyilvántartásokat a régióknak kellett kialakítani, a tartalmuk van meghatározva.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

2007. április 1-jén életbe lépett változás pontosította az igényelhető támogatás maximálisan adható mértékét. A módosítás hatására csökkentek, illetve megszűntek a korábbi jogszabályi „hézagból” fakadó jogviták.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

Országosan e támogatás megállapítását osztott munkakörben a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egységeinek osztályain végzik. A pénzügyi lebonyolítást az alapgazdálkodással foglalkozó, az ellenőrzést az ellenőr munkatársak végzik.

Szakmai tartalom bemutatása

A támogatás iránti kérelem elbírálására vonatkozó eljárásra - az 1994. évi LXVI. törvényben foglalt eltérésekkel - a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályait kell alkalmazni. Az állami foglalkoztatási szerv a támogatásról a kérelem benyújtását követő nyolc napon belül határozattal dönt.

A törvényben meghatározott valamennyi feltétel együttes fennállása esetén a támogatás megállapításáról kell rendelkezni, azaz a kérelemnek helyt adó, vagy részben helyt adó döntést kell hozni. Részben helyt adó határozat akkor hozható, ha a munkaadó és a kérelem megfelel a jogszabályi feltételeknek, azonban a megjelölt bértartozásnak - a törvény alapján - csak egy része támogatható. A hiányosan, a mellékletek csatolása nélkül, vagy nem a formanyomtatvány használatával benyújtott kérelem esetén az ügyfelet hiánypótlásra kell felhívni. A támogatás megállapításának a törvényben meghatározott feltételei hiányában a kérelem elutasításáról kell rendelkezni. Támogatás nyújtása esetén az állami foglalkoztatási szerv a kérelem átvételétől számított 15 napon belül intézkedik annak a Munkaerőpiaci Alap bérgarancia alaprészből történő átutalásáról.

A pénzügyi folyamat a foglalkoztatást elősegítő támogatásoknál leírtaknak megfelelően történik. Eltérés, hogy a bérgarancia támogatás esetében nincs megállapított régiós keret, így ezen támogatás esetében a keretgazdálkodásra vonatkozó előírások nem alkalmazhatók. A kötelezettség vállalás ellenjegyzése során a keret rendelkezésre állását nem kell vizsgálni.

A jogosulatlanul igénybe vett, vagy jogszerűtlenül felhasznált támogatást a támogatás iránti kérelem benyújtásának időpontjában hatályos jegybanki alapkamat kétszeresével növelt összegben azonnal vissza kell követelni. A kamatrész a felszámolót, a visszafizetendő támogatási összeg a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetet terheli.

A nyújtott támogatások visszatérítésére az estek többségében nem, vagy csak részben kerül sor. A „fa” gazdálkodó szervezet a felszámolás kezdetének időpontjában rendszerint már semmilyen vagyonnal nem rendelkezik, így már a kérelem benyújtásakor tudható, hogy a támogatás visszafizetése nem várható. A vissza nem fizetett támogatásokat a felszámolás befejezéséig kintlévőségként nyilván kell tartani, majd behajthatatlannak minősülő tartozások törlésre kerülnek.

Fejlesztési javaslatok

A munkaadó számára a felszámoló szervezet kérelmére a támogatást meg kell állapítani, ha a munkaadó: felszámolás alatt áll, és esedékes munkabértartozását bevételének hiányában nem tudja kielégíteni.

Ezúton is szeretnénk jelezni egyes felszámolók újabb tapasztalható gyakorlatát. A felszámoló a Bérgarancia Alapból, a felszámolás alatt is működő cég esetében munkabért igényel hónapról hónapra, folyamatosan, szinte minden alkalmazottra. „Természetesen” saját forrással a bérkifizetéshez nem rendelkezik, a dolgozók bérüket kizárólag a Bérgarancia Alapból kapják.

A gyakorlatot nagyon veszélyesnek tartjuk! Bérük nem az általuk megtermelt árbevételből, hanem csak a támogatásból származik. Ha a felszámoló kimerítette a dolgozók bérére igényelhető maximális keretet, és ezek után felmond a munkavállalóknak, sem a felmondási bérnek, sem a végkielégítésnek nem lesz fedezete. A Bérgarancia Alapból viszont ezek már nem igényelhetők meg.

Javasoljuk a felszámoló legyen köteles kimutathatóan tájékoztatni a munkavállalókat arról, hogy a Bérgarancia Alapból igényelt támogatás a munkabérük fedezette.

Nincs egyértelműen meghatározva, hogy olyan bértartozásra nyújtható e támogatás, ami egy korábbi igénylésből - felső korlát miatt – a fennmaradó részre irányul.

Elhúzódó felszámolás esetében a felszámoló a következő évben emelkedő a felső korlát mértéke alapján a két korlát különbözete és/vagy ha a felszámolási eljárás kezdetétől egy év eltelt tovább, legfeljebb kettő havi bruttó átlagkeresetnek megfelelő támogatást igényelhet a felszámoló.

5.6 Munkaerő-kölcsönzők, magán közvetítők nyilvántartása

A munkaerő-kölcsönzők és a magán-munkaközvetítők nyilvántartásba vételi eljárásának célja a munkát keresők és a munkáltatók találkozásának elősegítése foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából. A munkaerő mozgékonyabb áramlásának elősegítése érdekében szükség van az állami munkaerő-piaci szervezeten kívül munkaközvetítő szervek tevékenységére.

A munkát keresők kiszolgáltatottságának megelőzése, továbbá a kölcsönzést, közvetítést folytató magán- és jogi személyekről történő tájékozódás megkönnyítése érdekében a törvény azonban előírja, hogy kölcsönzési, közvetítői tevékenységet csak az folytathat, akit a munkaügyi központ nyilvántartásba vett.

A szabályozásnak nem csak a munkavállalói érdekek védelmezése a célja. Törekedni kell a munkáltatói és a munkavállalói jogos gazdasági érdekek összehangolására is a nemzetgazdaság működőképességének biztosítása és megőrzése érdekében. Csak így valósítható meg a termelékenység folyamatos fenntartásához fűződő, hosszú távú közös érdek elismerése. A munkáltatói és munkavállalói érdek összehangolása révén terelhető a munkavégzés jogilag szabályozott keretek közé, ezáltal valósítható meg a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye, és a fekete foglalkoztatás visszaszorítása.

Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés fogalmát a Munka Törvénykönyvének 193/C. §-a határozza meg. Munkaerő-kölcsönzésnek minősül az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. A munkaerő-kölcsönzés egy olyan rugalmas eszköz, amely ideális megoldás a gazdasági társaságok számára átmeneti problémák kezelésére, a termelés feltételeihez való könnyebb igazodáshoz, a piac hektikus ingadozásából, a szezonálitásból fakadó változások áthidalásához. A munkaerő-kölcsönzés gyakorlatilag azt jelenti, hogy a szolgáltatást nyújtó cég határozott, vagy határozatlan időre munkavégzés céljából kölcsönadja alkalmazottját a megbízónak. A munkaerő-kölcsönzés valójában egy hárompólusú kapcsolat, melyben megkülönböztetünk munkavállalót, kölcsönbeadót és kölcsönbevevőt. A kölcsönbeadó a tevékenységét a nyilvántartásba vételről szóló határozat jogerőre emelkedését követően kezdeni meg.

Magán-munkaközvetítés

Magán-munkaközvetítésnek minősül minden olyan tevékenység, amely elősegíti a munkát keresők és a munkát kínálókat találkozására irányuló jogviszony létesítése céljából. Nagyon fontos, hogy a magán-munkaközvetítő tevékenységéért a munkát keresővel szemben díjat, költséget nem számolhat fel.

Volumen és mérhetőség bemutatása

A munkaerő-kölcsönzők, magán közvetítők nyilvántartásba vételi eljárásának ellátása kevesebb munkavégzést jelent, mint az álláskeresőket ellátásával, álláshely feltárással, közvetítéssel, az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos feladatok esetében.

A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók:

- Iktatott ügyiratok száma
- Munkaerő-kölcsönzés nyilvántartásba vétele iránti kérelmek száma
- Magán közvetítés nyilvántartásba vétele iránti kérelmekbejelentések száma
- Döntések száma (helyt adó, elutasító, eljárást megszüntető, igazolás)
- Munkaerő-kölcsönzést folytatók száma
- Magán közvetítést folytatók száma
- Nyilvántartásokból való törlések száma
- Munkaerő-kölcsönzést folytatók éves tevékenységéről leadott adatszolgáltatások száma
- Magán közvetítést folytatók éves tevékenységéről leadott adatszolgáltatások száma

Főbb mutatószámok

Terület, megye/régió	Magán-munkaközvetítő cégek			Változás az előző évhez képest		A munkaerő-közvetítő cégek közül			
	száma		megosz- lás			jogi személyiséggel		egyéni vállalko- zó	munkaerő kölcsönzést is végző cégek száma
	2007.	2008.		rendelkező	nem rend.				
	évben		%	db	%	gazdasági társulás			
Budapest	379	276	37,4	-103	-27,2	238	30	8	93
Pest	65	66	9,0	1	1,5	46	12	8	14
Közép-Magyarország	444	342	46,4	-102	-23,0	284	42	16	107
Fejér	33	38	5,2	5	15,2	27	7	4	8
Komárom-Esztergom	31	35	4,7	4	12,9	30	4	1	13
Veszprém	15	16	2,2	1	6,7	10	5	1	3
Közép-Dunántúl	79	89	12,1	10	12,7	67	16	6	24
Győr-Moson-Sopron	20	23	3,1	3	15,0	16	3	4	7
Vas	15	10	1,4	-5	-33,3	7	3	0	4
Zala	17	21	2,8	4	23,5	21	0	0	2
Nyugat-Dunántúl	52	54	7,3	2	3,8	44	6	4	13
Baranya	27	31	4,2	4	14,8	24	5	2	6
Somogy	17	16	2,2	-1	-5,9	13	1	2	1
Tolna	16	18	2,4	2	12,5	17	0	1	2
Dél-Dunántúl	60	65	8,8	5	8,3	54	6	5	9
Borsod-Abaúj-Zemplén	25	36	4,9	11	44,0	31	2	3	8
Heves	15	16	2,2	1	6,7	8	5	3	3
Nógrád	13	11	1,5	-2	-15,4	10	0	1	1
Észak-Magyarország	53	63	8,5	10	18,9	49	7	7	12
Hajdú-Bihar	18	19	2,6	1	5,6	18	0	1	3
Jász-Nagykun-Szolnok	18	24	3,3	6	33,3	20	4	0	9
Szabolcs-Szatmár-Bereg	14	14	1,9	0	0,0	10	4	0	2
Észak-Alföld	50	57	7,7	7	14,0	48	8	1	14
Bács-Kiskun	20	20	2,7	0	0,0	14	2	4	4
Békés	11	14	1,9	3	27,3	10	2	2	1
Csongrád	30	33	4,5	3	10,0	27	5	1	4
Dél-Alföld	61	67	9,1	6	9,8	51	9	7	9

Összesen	799	737	100,0	-62	-7,8	597	94	46	188
----------	-----	-----	-------	-----	------	-----	----	----	-----

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása egységes eljárás szerint történt a munkaügyi központokban, azonban a 2009. október 1-jétől hatályos szabályokra még nincs eljárásrend.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

A 2009. évi LXXVI. törvény a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól módosító rendelkezései alapján a 2009. október 1-jétől a magán-munkaközvetítést folytató magán-munkaközvetítőnek a korábbi kérelem helyett csak bejelentési kötelezettségük van, amennyiben magán-munkaközvetítést szeretnének folytatni. A nyilvántartásba vételi eljárást szabályozó 118/2001. (VI. 30.) Kormányrendelet 2. sz. mellékletét megfelelően módosították.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

Országosan néhány fő foglalkozik a magán–munkaközvetítők és munkaerő–kölcsonzók nyilvántartásba vételével. A magán–munkaközvetítők és munkaerő–kölcsonzók nyilvántartásba vételét, nyilvántartását számítógépes program nem segíti. A nyilvántartáshoz kapcsolódó hatósági tevékenység során Microsoft Wordos iratmintákat használunk a nyilvántartásra pedig Microsoft Excel táblázatot.

Szakmai tartalom bemutatása

Munkaerő–kölcsonzési tevékenységet a kölcsonzó akkor folytathat, ha az előírt feltételeknek megfelel, és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásba vette. A nyilvántartásba vétel alapvető feltétele, hogy a kérelmező a 118/2001. (VI. 30.) Kormányrendelet szerinti kérelmet terjesszen elő.

A törvényben meghatározott valamennyi feltétel együttes fennállása esetén a nyilvántartásba vételről kell rendelkezni, azaz a kérelemnek helyt adó döntést kell hozni. A hiányosan, a mellékletek csatolása nélkül, vagy nem a formanyomtatvány használatával benyújtott kérelem esetén az ügyfelet hiánypótlásra kell felhívni. A nyilvántartás megállapításának a törvényben meghatározott feltételei hiányában a kérelem elutasításáról kell rendelkezni.

2009. október 1-jétől a és a magán-munkaközvetítői tevékenységet folytatóknak csak bejelentési kötelezettségük van, amennyiben magán-munkaközvetítői tevékenységet szeretnének folytatni.

Magán-munkaközvetítői tevékenység akkor folytatható, ha az illetékes regionális munkaügyi központnál a bejelentés megtörtént és a bejelentő tevékenysége megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek. A kormányrendeletben meghatározott valamennyi feltétel együttes fennállása esetén a nyilvántartásba vételről kell rendelkezni, azaz a kérelemnek helyt adó döntést kell hozni. A nyilvántartás megállapításának a jogszabályban meghatározott feltételei hiányában a kérelem elutasításáról kell rendelkezni.

A munkaügyi központ a kölcsönbeadókról, illetve a magán-munkaközvetítőkről folyamatos sorszámmal ellátott külön nyilvántartást vezet.

Ha a kölcsönbeadó, illetve a magán-munkaközvetítő a tevékenységét több munkaügyi központ illetékességi területén lévő telephelyein folytatja, a kölcsönbeadó, illetve a magán-munkaközvetítő nyilvántartásba vételére illetékes munkaügyi központ a telephely szerint illetékes munkaügyi központot a nyilvántartásba vételről, a bejegyzett adatok változásáról, a nyilvántartásból való törlésről, valamint a magán-munkaközvetítői tevékenységtől történő eltiltásról tájékoztatja.

A munkaügyi központnak elkülönített nyilvántartást kell vezetnie az illetékességi területén csak telephellyel rendelkező munkaerő-kölcsönzőkről és a magán-munkaközvetítőkről. Ezt a nyilvántartást az általa nyilvántartásba vett munkaerő-kölcsönzők és magán-munkaközvetítők nyilvántartásától elkülönítve, annak mellékleteként kell kezelni, mivel az erre vonatkozó statisztikai adatszolgáltatást nem neki, hanem a székhely szerinti munkaügyi központnak kell szolgáltatni.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a magán-munkaközvetítőkről, valamint a kölcsönbeadókról nyilvánosan hozzáférhető nyilvántartást (a továbbiakban: országos nyilvántartás) vezet a honlapján a 118/2001. (VI. 30.) Kormány rendeletben meghatározott adattartalommal. A munkaügyi központ gondoskodik az illetékességi területén nyilvántartásba vett kölcsönbeadók és bejelentett magán-munkaközvetítők adatainak az országos nyilvántartásban való rögzítéséről.

A munkaerő-kölcsönzőnek a tárgyévi tevékenységéről a tárgyévet követő év január 31-éig a nyilvántartást vezető munkaügyi központ által kiadott adatlapon a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókról –személyazonosításra alkalmatlan módon- tájékoztatást kell szolgáltatni. A magán-munkaközvetítőnek a tárgyévi tevékenységéről a tárgyévet követő év január 31-éig a nyilvántartást vezető munkaügyi központ által kiadott adatlapon - személyazonosításra alkalmatlan módon- tájékoztatást kell adni.

A munkaügyi központ az összesített adatokat, valamint az általa a tárgyév december 31-én nyilvántartott munkaerő-kölcsönzők, illetve magán-munkaközvetítők számát, szervezeti formáját, a tárgyévben nyilvántartásba vett és törölt munkaerő-kölcsönzők, illetve magán-munkaközvetítők számát (a törlés indokának feltüntetésével) a tárgyévet követő március 31-éig továbbítja a Foglalkoztatási Hivatal részére elemzés, feldolgozás, nyilvánosságra hozatal céljából.

A kölcsönbeadó, illetve a magán-munkaközvetítő székhelye, illetve telephelye szerint illetékes munkaügyi központ a kölcsönzés, illetve a magán-munkaközvetítés e rendeletben foglalt feltételeinek fennállásával és a magán-munkaközvetítés tekintetében a tevékenység folytatásával kapcsolatban hatósági ellenőrzést végez.

5.7 Munkaerő-piaci ellenőrzés

A munkaerő-piaci hatósági ellenőrzés célja a Munkaerőpiaci Alapból folyósított támogatások felhasználásának, az álláskeresési ellátásokra való jogosultságok jogszabályban foglalt rendelkezéseinek betartásának, valamint a jogerős vagy fellebbezésre való tekintet nélkül végrehajtható hatósági határozatban foglalt teljesítésének ellenőrzése a munkaügyi központ hatáskörének és illetékességének keretei között. A jogszabályok diszfunkcionális hatásainak

feltárása, a törvényes állapot helyreállításának elősegítése, a korrekcióra vonatkozó javaslat előterjesztése, a prevenció hatékony érvényesítése. Az ellenőrzött személy vagy szerv figyelmének felhívása a tapasztalt jogszabálysértésre, illetve annak szankcionálása.

A Foglalkoztatási Alaprész védelme érdekében a központi irányelvek figyelembevételével, az átfogó jelleg erősítése céljából a helyszíni ellenőrzések tapasztalatainak közreadásával a munkaerő-piaci ellenőrzés elősegíti a döntéshozatali mechanizmust. A pályázati rendszerű támogatások esetében a kihelyezett pénzeszközök kockázati tényezőjének csökkentése és a foglalkoztatáspolitikai cél megvalósulásának javítása érdekében szükség szerint preventív ellenőrzésekre kerül sor.

Volumen és mérhetőség bemutatása. (Mennyire jelentős a feladat nagyságrendje? Milyen módon mérhető?)

A feladat nagyságrendjét jellemző adatok, mutatók:

- Iktatott ügyiratok száma
- Lefolytatott ellenőrzések száma
- Ellenőrzéssel érintett létszám
- Ellenőrzéssel érintett támogatás /ellátás nagyságrendje (forint)
- Intézkedések száma
- Javaslat visszakövetelendő összegre
- Kiszabott rendbírságok száma, összege

Főbb mutatószámok

A regionális munkaügyi központok jelentései alapján megállapítható, hogy 2007. évben közel 6 000 vizsgálatot végeztek országsszerte az ellenőrök. 2008-ra ez a szám néhány száz esettel csökkent, mivel a regionális munkaügyi központokból ellenőr munkatársak kerültek áthelyezésre a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Akkreditációs Főosztályára.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

A feladat ellátása egységes eljárás szerint történt a munkaügyi központokban, azonban a jogszabályváltozások követéséből adódó feladatok központi támogatása hiányzik. A munkaügyi központok egy része alkotott szabályokat az egyes ellátások, támogatások ellenőrzési gyakoriságára, rendszerére, míg más központok ellenőrzési terveiben ez csak részben érvényesül.

A módszertanban, technikai eszközrendszerben az utóbbi időben bekövetkezett jelentős változások bemutatása

Az integrált számítástechnikai rendszer bevezetése után az elvégzett munkaerő-piaci ellenőrzésekről az ellenőrzési szervezet, az erre a célra kifejlesztett és karbantartott nyilvántartó programban adminisztrálja tevékenységét. Az ellenőrök szakmai ismereteiket folyamatosan fejlesztetik az MPA-val kapcsolatos aktuális operatív feladatok, a költségvetési szervek gazdálkodási alapelveinek és a gazdasági változások folyamatos figyelemmel kísérésével, az MPA-ból nyújtott támogatások jogszabályi változásainak nyomon követésével, valamint a nyújtott támogatások felhasználásának ellenőrzése során tapasztaltak közreadásával.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A feladat ellátását központi eljárási rend segíti. Az informatikai program elsősorban az ellenőrzési tevékenység nagyságrendjére, eredményességének mérésére használható. A munkaügyi központ központi szervezeti egységébe tartozó osztály munkatársai jelentős létszám eltéréssel végzik munkájukat.

Szakmai tartalom bemutatása

A feladat célja a hatósági ellenőrzés révén a támogatások szabályszerű felhasználásának a segítése, a jogkövető magatartás biztosítása, a jogsértően felhasznált pénzeszegek visszakövetelésének meglapozása. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény által nyújtott támogatási lehetőségek felhasználásának ellenőrzésével kapcsolatos elvárások a rendelkezésre álló létszám mellett az ellenőrzési tevékenységgel szemben fokozott igény jelentkezik.

Munkaügyi Központunknál a kihelyezett támogatások esetében a hatósági ellenőrzés megfelelő szinten biztosítja a Munkaerő-piaci Alapból nyújtott támogatások szabályszerű és rendeltetésszerű felhasználás nyomon követését. A feladat ellátásához ismerni kell az összes eljárási rendet, pénzügyi szabályzatot. A szakmai, munkajogi, pénzügyi jogszabályok ismeretén felül szükséges speciális számviteli szabályok ismerete is.

A tevékenység a kockázatelemzésen alapuló ellenőrzési terv összeállításával kezdődik. A tervnek megfelelően az egyes ellenőrzések megkezdése előtt el kell készíteni az ellenőrzési programokat, ki kell jelölni (kockázatelemzés) az ellenőrzés alá vont szervezetet. A munkatervet az ellenőrzési osztályvezető javaslata alapján - a munkaügyi központ főigazgatója hagyja jóvá, s attól csak a munkaügyi központ főigazgatójának engedélyével lehet eltérni. Az ellenőrnek fel kell készülnie az ellenőrzés lefolytatására (eljárási rend, határozat, megállapodás, elszámolások átnézése), el kell döntenie, hogy helyszíni ellenőrzést folytat, vagy iratokat kér be. Az ellenőrzöttet ki kell értesítenie az ellenőrzés időpontjáról, le kell folytatnia az ellenőrzést, jegyzőkönyveznie kell a tapasztaltakat, az esetleges észrevételeket, hiánypótlásként csatolt dokumentumokat értékelnie kell. A tényállás tisztázása után javaslatot kell tennie a támogatás további sorsára vonatkozóan.

Ha a munkaerő-piaci hatósági ellenőrzés az ellenőrzés eredményeként megállapítja, hogy az ellenőrzött személy vagy szervezet a jogszabályban illetve a hatósági határozatban foglalt előírásokat megsértette, megkeresi az intézkedésre hatáskörrel rendelkező hatóságot, illetve fegyelmi, szabálysértési, büntető-, polgári vagy egyéb eljárást kezdeményez. Az adott téma vonatkozásában összefoglaló jelentés készül a tapasztalatokról.

A munkaügyi központ főigazgatója az ellenőrzési megállapítások hasznosítása végett – ha az ellenőrzés lényegi, személyes felelősség felvetését igénylő hiányosságokat állapított meg – a szükséges intézkedések megtétele céljából, írásban utasítja az illetékes szervezeti egységet. Az ellenőrzési osztály féléves, éves beszámolót készít, és statisztikát vezet az ellenőrzésekről. A támogatás megítéléséért felelős szervezeti egység az ellenőrzés tapasztalatait figyelembe veszi a mérlegelési szempontok, illetve a következő támogatáshoz szükséges biztosítékok kialakítása során. Egyes eszközök esetében a támogatás ellenében elvárt kötelezettség teljesítésének hatósági ellenőrzés útján történő számonkérésének létjogosultságát igazolja, hogy kedvezményezettek az ellenőrzés tudatában törekednek a hatósági szerződésben foglaltak betartására.

Ennek ellenére elvétve ugyan, de kisebb súlyú szabálytalanságok így is előfordulnak, melyek többnyire adminisztratív jellegűek, vagy figyelmetlenségből adódtak. Így azon esetekben az ellenőrzés „szolgáltatás” jelleggel figyelem felhívással él az ellenőrzött felé. Tekintettel a foglalkoztatáspolitikai célok megvalósulására, alkalmazásra kerül a következetesség elve is. Helyszíni ellenőrzést a munkaerő-piaci ellenőr, a munkaügyi központ által kirendelt szakértő, illetve jogszabály alapján erre felhatalmazott más személy végezhet, aki ellenőrzési jogosultságát az ellenőrzés során köteles igazolni. Ennek igazolása történhet megbízó levéllel vagy igazolvánnyal.

A jogszabályi rendelkezések a bírság összegének a legalacsonyabb és legmagasabb mértékét határozzák meg. A jogszabályi keretek között a kiszabható bírság összegének meghatározása mérlegelési jogkörbe tartozik.

Fejlesztési javaslatok

Javasoljuk a munkaügyi központok ellenőrzési feladataira létszám normák kidolgozását.

VI. Munkaerő-piaci szolgáltatások - Humán erőforrás fejlesztése

Az EU célrendszerben megfogalmazott irányelvek szerint olyan integrált rendszer megtervezése volt a cél, amely biztosítja az ügyfelek számára a „mindent egy helyen” szolgáltatásokat, és intézményeit, a szakértőket és informatikai rendszert, melyhez megfelelő szakmai színvonalú módszertan párosul.

Az AFSZ szerepe csak akkor lehet a jövőben is meghatározó a munkaerőpiacon, ha a jelenleginél aktívabb részvételével növeli részesedését. Ehhez elengedhetetlen feladat a szolgáltatások megújítása, elérhetőségük javítása.

Fontos, hogy a kirendeltségeken igénybe vehető szolgáltatások és támogatások egymást erősítsék, és egységes rendszert alkossanak.

A feladat „elhelyezkedése” az AFSZ jelenleg érvényes célrendszerében

A Foglalkoztatási Szolgálat felügyeli és bonyolítja a munkaerő-piaci szolgáltatások nagyobb részét, míg kapacitások hiányában a 30/2000 GM rendelet szerinti külső szolgáltatók bevonására van lehetőség, illetve EU-s pályázatok esetében közbeszerzés eljárás keretében nyújtható szolgáltatás a programba vont ügyfelek részére.

Át kell tekinteni:

- egyrészt hogy a kirendeltségeken nyújtott szolgáltatásokhoz az álláskeresők milyen színvonalon jutnak, és mennyire igazodnak a munkaerő-piaci változásokhoz,
- másrészt a külső hálózattal működtetett szolgáltatások minőségét.
- Fontos továbbá áttekinteni, hogy a szolgáltatások nyújtásának minősége hogyan biztosítható folyamatosan, milyen technikai, tárgyi, informatikai, szakmai és humán erőforrás fejlesztések valósultak meg, és maradtak fenn.

A munkaerőpiaci-helyzet és a foglalkoztatáspolitikai felgyorsult változásait figyelembe véve egy rugalmas, külső hatásokra gyorsan reagálni tudó, szervezetre van szükség, melynek munkáját felkészült külső szolgáltatók segítik. Az álláskeresők tekintetében a cél elsősorban az, hogy minél gyorsabban a nem támogatott állások felé irányítsák. A szolgáltatási tevékenység eltérő tartalommal és színvonalon valósul meg a szervezeten belül és kívül, amely módszertani különbözőséget okoz, ezért fontos lenne ezen szakmai anyagok egységesítése valamennyi szolgáltatást nyújtó számára.

Alapvető cél, hogy a szolgáltatások valamennyi ügyfél számára elérhető legyenek. A szolgáltatásokat nem csak mennyiségi hanem minőségi szempontok szerint is értékelnéi szükséges ezért itt is elengedhetetlen a minőségfejlesztési rendszer kialakítása.

A jelenlegi szabályozás a szolgáltatásokat az alábbiak szerint helyezi el a szervezetben.

Regionális Munkaügyi Központ

291/2006. (XII. 23.) rendelet 7.§ (1) A munkaügyi központ központi szervezete

- a) 1. a miniszter, a Hivatal és a munkaügyi tanácsok ajánlásainak megfelelően módszertani útmutatók, szakmai ajánlások készítésével segíti a hatósági és szolgáltató tevékenységet:”

„f) gondoskodik a támogatási s szolgáltatói rendszer működtetéséről.”

„d) 1. munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtók részére támogatás megállapításával:”

Szolgáltatási feladatát az alábbi struktúrában látja el:

Kirendeltség és Szolgáltató Központ

291/2006. (XII. 23.) rendelet „10. § (1) alapján 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, melyeket nem a kirendeltség lát el,
- b) rehabilitációs munkacsoportot működtet...”

Az egyes kirendeltségek a helyi munkaerő-piaci igényektől és teljesítőképességtől függően a szolgáltatások tekintetében egymástól eltérő feladatok hatásköröket vállalhatnak, nagyobb lakosságszámú és teljesítőképességű kirendeltségek ezért több feladat és hatáskörrel rendelkezhetnek.

Feladatát tekintve Kirendeltség és Szolgáltató Központ a szolgáltatási tevékenységét az alábbiak szerint látja el:

- A humán szolgáltatások működtetésének tekintetében segítő, koordináló szerepe van. Irányító feladatot nem lát el.
- A szolgáltatási feladatokat ellátó szervezeti egység alapvető funkciója:
 - Szolgáltatások nyújtása álláskeresők részére:
 - Munka-, pálya-, pszichológiai-, és rehabilitációs tanácsadás nyújtása,
 - Mentori szolgáltatás nyújtása,
 - Szolgáltatások nyújtása munkaadók részére
 - Kiépült intézmények működtetése,
 - FIT, - FIP hálózat, EUROFIT
 - Rehabilitációs munkacsoport - Rehabilitációs Centrum,
 - Álláskereső Klub,
 - EURES,
 - Szolgáltatási feltételek biztosítása (álláskeresők, és munkaadók számára).

További feladatai:

- Biztosítja a működési területéhez tartozó kirendeltségek által igényelt szolgáltatások elérhetőségét. Igény esetén külső helyszínen előre meghatározott időpontokban szolgáltatást nyújt.
- Biztosítja az e-pálya működtetését, az előre meghatározott időben a megfelelő szakemberekkel.
- Biztosítja a szolgáltatásokat a foglalkoztatási programok végrehajtásában.
- Prevenció keretében egyéni és csoportfoglalkozásokat szervez és bonyolít a kirendeltség vonzáskörzetéhez tartozó általános és középiskolások részére
- Biztosítja munkatársainak részvételét a munkaügyi központ által szervezett belső képzéseken, szakmai műhelymunkában.
- Ellátja a szolgáltatásvásárlás érdekében kiírt pályázatok szakmai véleményezését.

Kirendeltség

8. § (1) A kirendeltség

- d) szolgáltatást szervez s bonyolít
- m) munkaerőpiaci programokat kezdeményez, ...

Feladatát tekintve Kirendeltség a szolgáltatási tevékenységét az alábbiak szerint látja el:

- A szolgáltatási feladatokat ellátó szervezeti egység alapvető funkciója:

- Szolgáltatások nyújtása álláskeresőkre:
- Kiépült intézmények működtetése,
 - FIT, Térségi FIP hálózat,
 - Álláskereső Klub,
 - EURES asszisztens,
- Szolgáltatási feltételek biztosítása munkaadók számára:
 - Biztosítja az igényelt szolgáltatások elérhetőségét, munka-, pálya-, álláskereső-, és pszichológiai tanácsadás eseteiben.
 - Biztosítja a szolgáltatásokat a foglalkoztatási programok végrehajtásában.

A fenti intézmények, szolgáltatások hiányában a kirendeltség kérheti a KSZK közreműködését, további kapacitáshiány esetén kezdeményezheti a szolgáltatás vásárlását.

EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

Szolgáltatói hálózatok kialakulásának vizsgálata

- A külső szolgáltatók bevonásával a szolgáltatások szerkezete, összetétele, tartalma rugalmasabban, a munkaerő-piaci igényekhez igazodóan alakítható.
- Az ÁFSZ szervezetében maradó és a külső partnerhálózattal működtetett szolgáltatások minőségét folyamatosan biztosítani kell. A szolgáltatásokat vállaló partner-intézmények infrastrukturális és szakember ellátottságát meg kell vizsgálni, és folyamatosan ellenőrizni kell.
- Az ÁFSZ feladatai ellátásának megosztásához szükséges igazítani a partnerek által végzett feladatokkal kapcsolatos belső tevékenységhez (pl.: monitoring, kapcsolattartás) az intézményi hátteret is.

Az akkreditáció hiányában azonban ezek az elvárások csak részben teljesülhetnek.

Az Indikátor mutatók a szolgáltatásokra vonatkozóan is határoznak meg elvárásokat, ettől függetlenül azonban a kirendeltségek az eltérő kapacitások és humán erőforrások miatt különbözően határozzák meg céljaikat és továbblépési irányukat. Megfigyelhető, hogy kislépésekben gondolkodnak és nagyon alacsony a bevonási arány az álláskeresőkre tekintetében.

Amennyiben valamennyi kirendeltségen biztosítani lehetne a humán szolgáltatással foglalkozó munkatárs tevékenységét az alábbi létszámszükséglet is elegendő lenne arra, hogy a minimális szolgáltatást biztosítani tudja a munkaügyi szervezet.

Példa a Kirendeltség és Szolgáltató Központ működésére és létszámokra a feladathoz rendeltlen:

Munkatanácsadó:	5 fő
FIT:	3 fő
RIC:	2 fő
Rehabilitációs felelős:	1 fő
Álláskereső Klub:	1-2 fő
EURES tanácsadó:	1 fő
Összesen:	13-14 fő

Példa a kirendeltség működésére és létszámaira a feladathoz rendeltlen:

	20 fő feletti	10-20 fő közötti	10 fő alatti
--	---------------	------------------	--------------

	kirendeltség	kirendeltség	kirendeltség
Munkatanácsadás	3	2	2
FIT	2	1	
Álláskereső Klub	1		
Rehabilitációs felelős	1	1	
Összesen:	7	4	2

Törekedni kell, hogy a munkatársak a humán szolgáltatásokkal összefüggő feladataikat (tanácsadás, FIT, Á.K) teljes munkaidejükben láthassák el.

Volumen és mérhetőség bemutatása

A szolgáltatások tervezésére és megvalósítására vonatkozó információk az IR adatbázisában kerülnek rögzítésre az ügyfelekkel kötött Együttműködési megállapodásban rögzítettek alapján. A jelenlegi programverzió hiányosságai (lekérdezés) nem teszik lehetővé az átfogó tervezést és megvalósítást. Az ügyfelek részére nyújtott szolgáltatások nem bonthatók tovább külső és belső szolgáltatásnyújtókra, így csak egy a szolgáltatásokba vont ügyfelek számáról van információnk.

A szolgáltatásokra vonatkozó adatok mérhetők egyrészt az Indikátor mutatókból másrészt a havi adattárházból. Az Indikátor mutatók általi adatok azonban nem megbízhatóak az alábbi problémák miatt:

- Az algoritmus a regisztráció napját veszi figyelembe, ezért ha csak egy napig is regisztrációban van az ügyfél akkor is figyelembe veszi mint szolgáltatásban nem részesülő.
- Ha az ügyfél több hónapon keresztül mentori szolgáltatást kap, és az Együttműködési megállapodásban a szolgáltatás befejezését követően kerül rögzítésre a tevékenység nem tekinthető megvalósult szolgáltatásnak.
- Stb.

Fontos lenne, egy megbízható, minden szolgáltatástípusra megfelelő statisztikai adatbázis kialakítása, mely a regisztrációt követően folyamatosan figyelemmel kíséri a szolgáltatások tervezését és megvalósítását a külső és belső szolgáltatásnyújtók figyelembe vételével.

Főbb adatok ismertetése

Forrás: adattárház

Szolgáltatások	2006	2007	2008	2009 III. név
Összes szolgáltatás érintett létszáma	563069	373674	443 496	427567
Munkatanácsadás érintett létszáma	68504	71981	112 356	87972
Pályatanácsadás érintett létszáma	14860	14464	22 816	11544
Álláskereső tanácsadás érintett létszáma	230347	157178	206 623	153794
Rehabilitációs tanácsadás érintett létszáma	6979	4682	6 083	3687
Pszichológiai tanácsadás érintett létszáma	3119	2176	4 521	1557
Mentori szolgáltatás				2866
Munkaerőpiaci inf. nyújtás érintett létszáma	239260	224704	237 659	166147

A tendenciák bemutatása

A humán szolgáltatás a munkaügyi szervezetben a PEP program indításakor került bevezetésre 1996-ban. A pályakezdők részére nyújtható különböző csoportfoglalkozások tematikájának kidolgozását a GATE készítette el és multiplikátor-képzésen adta tovább. A program keretében több ezer pályakezdő fiatal vett részt Impulzus, pályaorientáció és pályakorrekciós csoportfoglalkozásokon, egyéni tanácsadáson. Az 1998-ban bevezetésre kerülő tartós munkanélküliek rétegprogramjának keretében majd pedig a megváltozott munkaképességűek részére kidolgozott programnak köszönhetően kerültek újabb csoportfoglalkozások tematikái a köztudatba az akkor már kirendeltségeken többnyire működő tanácsadók tevékenységéhez kapcsolódva. Azóta azonban központilag kidolgozott és bevezetett újabb csoportfoglalkozások kidolgozására és módszertani fejlesztésére nem került sor. A tanácsadók tapasztalatai által kidolgozott tematikák nem kerültek összegyűjtésre és ezáltal a fejlesztés elmaradt. A tanácsadók munkáját segítő Szupervíziós tevékenység még a mai napig várat magára. A szolgáltatási tevékenység az Indikátor mutató része mely a munkaügyi szervezet tevékenységét hivatott értékelni, ennek ellenére azonban nincs megfelelően kidolgozott követelményrendszere, koordinációja, irányítása.

Feladat ellátásának szervezetben alkalmazott módszerei

A kirendeltségek szolgáltatásokkal összefüggő tevékenységüket eltérő kapacitással az SZMM-ben megfogalmazott elvárások szerint látják el. Arra vonatkozóan országos szinten nincs konkrét információ, hogy hol milyen megoldások születtek, és a külső vagy belső kapacitásokat részesítik előnyben.

Módszertan, technikai eszközrendszer

Az FSZH által kiadott eljárásrendek szabályozzák a szolgáltatásokkal összefüggő feladatok ellátását, ezen kívül módszertani útmutató nem áll rendelkezésre.

21/2008. számú Főigazgatói Utasítás „Eljárásrend a munkaerő-piaci szolgáltatásokról”

22/2008. számú Főigazgatói Utasítás „a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére adható támogatásokról, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatáshoz kapcsolódó álláskereső klubban résztvevők részére megállapítható keresetpótló juttatásról”

A technikai fejlesztés lassan halad, az IR kezdeti nehézségei ellenére vannak még hiányosságok, melyek a rögzítés, lekérdezés és statisztikai adatokra vonatkozik.

Rendelkezésre álló erőforrások

Valamennyi ügyfelünk részére valamennyi kirendeltségesen egységesen elérhető szolgáltatást kellene biztosítani. Ennek számszerűsítése az FSZH az elmúlt évben készített egy felmérést, mely országosan összegzi a kirendeltségeken szolgáltatást nyújtó munkatársak számát. Országos tendencia, hogy a tanácsadók kapcsolt munkakörben dolgoznak, egyéb elfoglaltságuk miatt nem marad elegendő idejük a szolgáltatások nyújtására.

A TÁMOP 2.2.2 program keretében is készült felmérés, de itt elsősorban a pályaorientációs munkatársak felmérésére került sor.

Rendelkezésre álló források:

A kirendeltségeken korábban egyéni és csoportfoglalkozások céljából kialakított helyiségek a kirendeltségi állomány megnövekedett létszáma miatt több esetben megszüntetésre kerültek.

A tanácsadói feladat ellátásához az alábbi munkafeltételek szükségesek:

- egyéni és csoportos foglalkozások végzésére szolgáló külön helyiségek,
- tárgyi feltételek megléte: számítógép, flip-chart tábla, fénymásoló, telefon, a tanácsadás helyszínének akadálymentes megközelítése, illetve az akadálymentes kommunikáció biztosítása stb.,
- internet elérhetőség, az e-palya honlap zavartalan működtetése (11/2005. sz. Főigazgatói utasítás „Az e-palya honlap működtetésre vonatkozó ügyrend” szabályozza),
- korszerű és megbízható vizsgálati eszközök, szoftverek és informatikai háttér.

A szolgáltatás nyújtásának dologi feltételei

A színvonalas szolgáltatás nyújtásához szükséges infrastrukturális feltételek és technikai eszközök:

- Egyéni tanácsadó szoba és megfelelő méretű csoportszoba
- Számítógépek (CD olvasására alkalmas)
- telefonvonal,
- fax,
- fénymásoló,
- flip-chart tábla,
- irodaszerek (filctollak, színes papírok, tollak, cellux-ragasztó, flip-chart papír, stb.)
- TV és videó,
- a falakon, jól látható helyen kapjanak helyet a foglalkozást segítő vizuális eszközök, magyarázó ábrák,
- várakozóban: ruhaakasztó fogas, polc, információs tábla,
- mellékhelyiség: mosdó és WC a személyzet és külön az ügyfelek számára,
- kijelölt dohányzóhely.

A fentiek meglétéről egy országos szintű felmérést lenne szükséges készíteni, mely egyben arra is hivatott lehetne, hogy a hiányzó feltételeket biztosíthatóak legyenek.

Felmérés készítése

A 2010 évre vonatkozóan egy újabb felmérésre lenne szükség, mert a tanácsadói munkakört ellátók száma folyamatosan változik. Szükséges lenne továbbá a külső szolgáltatókkal kapcsolatosan is felmérést készíteni, amely a szervezet humánerőforrásán túl kitérne a szolgáltatások minőségére (hiányosságok, plusz tevékenységek, tematikák, eszközök, nehézségek stb.)

Szakmai tartalom

Munkaerő-piaci szolgáltatások

Szolgáltatások történeti áttekintése

Az elmúlt évtizedekben Magyarországon több kezdeményezés is elindult a külső szervezetek által nyújtott szolgáltatások működtetésére vonatkozóan, melyek többnyire csak kis ideig voltak működő képesek.

- Az OFA az 1990-es évek elején hirdette meg alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtására vonatkozó pályázatát a nem állami szereplők számára, mely néhány évig tartó

lehetőséget nyújtott csupán. Később az uniós programok (pld.HEFOP) hirdettek alternatív munkaerő-piaci szolgáltatásokra pályázati lehetőséget.

- Az ÁFSZ ettől függetlenül is igénybe veszi külső szervezetek szolgáltatásait a 30/2000 GM rendelet szerinti pályázati lehetőségek útján, valamint munkaerő-piaci programok működtetésének alkalmával.

Jelenleg uniós és hazai forrás is rendelkezésre áll különböző szolgáltatások vásárlására:

- Foglalkoztatási alaprészt decentralizált keretéből lehet forrást biztosítani az Ft. 13A. § (3), valamint a 30/2000 (XII.18) GM rendelet alapján.
- Az uniós támogatású programokra külön jogszabály vonatkozik, melyre nincs egységes eljárásrend és a pályáztatás közbeszerzési eljárás keretében kerül lebonyolításra

Szolgáltatások működtetésének nehézségei:

- A közbeszerzési eljárás lebonyolításáig lehetőség van megbízási szerződéssel történő szolgáltatások nyújtására (mentor). A hátránya, hogy mire a szolgáltatásokat az ügyfelek megismerik és elfogadják, addigra a tevékenység más konstrukcióban más szakemberekkel kerül újra beindításra.
- További problémát jelent a beszerezhető szolgáltatási kör szűkösége, mely a rendelet és a hozzá kapcsolódó eljárásrend módosítását és dokumentációjának kialakítását igényli. (Hiányzik pld a mentori szolgáltatással kapcsolatos tevékenység teljes dokumentálása.)
- Kapacitás hiánya miatt a munkaügyi központ kirendeltségein egyre kevesebb szolgáltatás érhető el. A külső szolgáltatókra azért is szükség lenne, hogy a regiszterben található olyan célcsoportok akik elérhetetlenek a szervezet számára segítséget támogatást kapjanak élethelyzetükben. (Itt kellene megemlíteni az akkreditáció szükségességét.)
A külső szolgáltatók szakmai tapasztalataik alapján kipróbált és jól bevált programjaikkal járulhatnának hozzá a munkaügyi szervezet tevékenységéhez.
- A hálózat építés ugyan elkezdődött az elmúlt évtizedben de a tevékenységnek nincs igazán koordináló, ellenőrző szervezete.
Nincs információ arra vonatkozóan, hogy milyen munkaerő-piaci programok működnek országos szinten, illetve hogy országosan mennyi az olyan civil szervezet száma, mely foglalkoztatási programot működtet. A problémák megoldására az akkreditáció adhatna megnyugtató választ.

A kirendeltség munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával és foglalkoztatási támogatásokkal igyekszik segíteni a foglalkoztatási problémákat.

Munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz kapcsolódó feladatok

Munkaerő-piaci és foglalkozási információnyújtás

A foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a kistérség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő kereslet és kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk összessége, illetve a foglalkoztatást elősegítő támogatások, a munkanélküli ellátások, valamint az ezzel összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos ismeretek összessége.

Célja:

Az elhelyezkedés elősegítése és az üres álláshelyek betöltése – az aktuális munkaerő piaci helyzetről, valamint a munkaügyi központnál igénybe vehető szolgáltatásokról és támogatási lehetőségekről nyújtott információval.

Öntájékozódás keretében

M-pontok

A munkaügyi központ kirendeltségeit felkereső személyek számára biztosítani kell az öntájékozódás, öninformáció lehetőségét. A támogatásokról és szolgáltatásokról készült tájékoztató anyagokat ki kell helyezni a kirendeltségek ügyfélváró helységeibe.

Egyéb öntájékozódási formák:

- Hirdetőtáblák: Itt kell elhelyezni a szolgáltatásokról, támogatásokról szóló rövid tájékoztatókat, a munkanélküli ellátással kapcsolatos információkat, aktuális és betölthető álláslehetőségek adatait, képzési lehetőségeket stb.
- Szórólapok, kiadványok,
- Internet hozzáférés,
- Videofilmek (PR hirdetések, Munkaadókról, Nonprofit és civil szervezetekről tájékoztató)

Tanácsadás keretében

Preventív tájékoztatás

A tanácsadó kihelyezett, rendhagyó osztályfőnöki óra keretében tájékoztatást ad az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtható szolgáltatásokról és az ahhoz kapcsolódó támogatásokról, illetve az aktuális munkaerő-piaci helyzetről, valamint az álláskeresési technikákról. Ezt a tevékenységet eseti jelleggel, a munkahelyi vezető engedélyével, a munkavállalási korú tanulók szervezett csoportjai körében végezheti. A tájékoztatás keretében nyílik lehetőség az Álláskereső Klub, Foglalkozási Információs Tanácsadó és a Rehabilitációs Információs Centrum tevékenységének ismertetésére.

Csoportos beszélgetés

Egy problémakörre orientált beszélgetés vezetéséről van szó, ahol a csoportfoglalkozást vezető feladata a felvetett kérdéskör egyeztetése, megvilágítása a beszélgetésben résztvevők számára, a beszélgetési folyamat koordinálása. Fontos eleme, hogy meghatározott ideig tart (kb. 1 óra). A csoportos beszélgetés célja, hogy a résztvevők meg tudják fogalmazni azt a kérdéskört amiért jöttek, és megpróbálják azoknak az összetevőit jól megismerni.

Sikeres a csoportos beszélgetés, ha a résztvevők megfogalmazzák, hogy akarnak-e támogatást az adott kérdéskörben önmaguk számára, s ha igen, akkor milyen típusú segítséget kívánnak igénybe venni.

Az alábbi kérdéskörben szervezünk csoportos beszélgetést:

- Képzések elindulása előtt,
- Munkaerő-piaci programok szervezése esetén,
- Létszámleépítés esetében,
- Munkanélküliség 3. 6. és 12. hónapjában.

Állásbörze keretében

Az állásbörzén megjelenő érdeklődő különböző cégek képviselőivel találkozhat és a vállalatról megjelenő információit egy személyes beszélgetés keretében kiegészítheti. A börze azon ritka alkalmak egyike, amikor a kiszemelt céggel kapcsolatos összes kérdésre választ

kaphat a látogató, és pozitív személyes benyomást gyakorolhat a vállalat képviselőire. A börzék egyik nagy előnye éppen az, hogy a leendő feladatoktól a karrierlehetőségig mindent megkérdezhetünk a cég képviselőjétől. A stand berendezéséből, az információs anyagokból, a vállalat képviselőjének hozzáállásából mind-mind fontos következtetéseket vonhatunk le.

Közvetítés keretében

Információ nyújtás a szervezet által nyújtott lehetőségekről, ellátásokról, szolgáltatásokról, támogatásokról, amely alapján az ügyfél választhat a számára megfelelő megoldási módok közül. (Törekedni kell a lehetséges esetek és az ezekhez kapcsolható segítségék szemléltető bemutatására – sokkal inkább, mint a lexikális információözönre.)

A tájékoztatók fő célja az informálás, felhívás, motiváció, segítségnyújtás a továbblépés irányának megválasztásához.

Módszere lehet:

- Egyéni információnyújtás
- Csoportos tájékoztatás

EURES – Információnyújtás a külföldi álláslehetőségekről

Az EURES (European Employment Services - Európai Foglalkoztatási Szolgálatok) EU/EGT + Svájc Állami Foglalkoztatási Szolgálatait átfogó rendszer, amelynek elsődleges célja az információnyújtás és tanácsadás a munkavállalók részére a külföldi álláslehetőségekről és a munkavállalási körülményekről, illetve segítségnyújtás a munkáltatók részére a külföldi munkaerő-toborzásához. Az EURES menedzser (FSZH munkatársa) a megyei EURES tanácsadók munkáját szakmailag felügyeli és koordinálja, munkáltatói jogokat nem gyakorol.

EURES tanácsadó

Az EURES tanácsadó az illetékességi területéhez tartozó kirendeltségi EURES asszisztensek munkáját szakmailag felügyeli és koordinálja.

EURES asszisztens

A kirendeltségen megjelenő ügyfelek EURES-sel kapcsolatos általános szintű tájékoztatása (EURES tanácsadók elérhetősége, EURES Portál, EURES szolgáltatások, stb.).

A humán szolgáltatások formái: (A Rendelet 10. § alapján a tanácsadások egyéni és csoportos formában a következő módon valósíthatók meg:)

- a) egyéni tanácsadói beszélgetés,
- b) csoportos tanácsadás,
- c) strukturált csoportfoglalkozás,
- d) érdeklődés-, érték-, képesség-, valamint személyiségvizsgálat,
- e) pályaismeret bővítése.

6.1 Egyéni tanácsadások

A humán szolgáltatások típusai: (A Rendelet 4. § a-e) pontja az alábbi szolgáltatásokat definiálja)

- munkatanácsadás,
- pályatanácsadás,
- álláskeresési tanácsadás,

- rehabilitációs tanácsadás,
- pszichológiai tanácsadás
- mentori szolgáltatás.

A humányszolgáltatásokat végző tanácsadók (továbbiakban tanácsadók) működésének személyi és tárgyi kereteit a 30/2000 GM. rendelet szabályozza.

Munkatanácsadás

A tanácsadó feladata, hogy feltárja a tanácskérők foglalkoztatási problémáit, munkaerő-piaci lehetőségeit és elhelyezkedési esélyeit.

Célja, az igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása. A tanácsadás egyéni vagy csoportos formában valósulhat meg.

Módszere: Egyéni beszélgetés formájában, előre megbeszélte időpontban történő találkozás, ahol a célirányos beszélgetés a probléma feltárására, valamint sikeres elhelyezkedés megvalósítási tervének kidolgozására irányul. Csoportfoglalkozás keretében 1-3 napos időtartamban strukturált csoportfoglalkozás keretében, mely egy egyéni tervvel zárul.

A munkatanácsadás keretén belül az alábbi szolgáltatások nyújthatók:

Egyéni:

- Munkatanácsadás,

Pályatanácsadás

A pályatanácsadás célja, az azt igénybevevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és az érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munka-erőpiaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása.

Egyéni:

- Pályaválasztási tanácsadás,
- Pályamódosítási tanácsadás.

Pályaválasztási tanácsadás

Egyéni tanácsadás során, különböző önismereti kérdőívek kitöltésével a pályaválasztásukban vagy önmagukban bizonytalan ügyfelek pályaismeretének, önismeretének bővítése, illetve a reális pályaválasztási döntésének segítése.

Pályamódosítási tanácsadás

Egyéni tanácsadás keretében nyújt segítséget azon ügyfelek részére, akik életpályájuk módosítását tervezik. A pályamódosítás oka lehet külső (munkaerő-piaci szempontból nem piacképes szakma) vagy belső (már nem nyújt kellő sikerélményt). A tanácsadás középpontjában a pályaelképzelések, a képzési lehetőségek, a tanulási képesség felmérése és döntési készségek fejlesztése áll.

Álláskeresési tanácsadás

Olyan elhelyezkedési esélyt növelő szolgáltatási forma, melynek célja a megfelelő állás megtalálása. A találkozások során az ügyfelek felkészülnek az eredményes álláskeresésre:

Az álláskeresési tanácsadás formái:

Egyéni

- Egyéni álláskeresési tanácsadás,

Egyéni álláskeresési tanácsadás

Az álláskeresésben eredményesen hasznosítható legfontosabb álláskeresési technikák (telefonálás munkaadónak, önéletrajzírás, felkészülés a személyes találkozókra, a meg nem hirdett állások felkutatása, stb.) személyre szabott megismertetése egyéni foglalkozás keretében. A tanácsadás az álláskereső önálló elhelyezkedésének elősegítésére, az álláskereséssel kapcsolatos problémák megoldására irányul. Megismerteti a hatékony álláskeresési technikákat, tisztázza a munkaerő-piaci viszonyokat, a munkáltatói szokásokat, továbbá azokat a módszereket, amelyekkel célszerű felvenni a kapcsolatot ismerősökkel, munkáltatókkal. A megszerzett ismereteket a résztvevők az álláskeresésük során önállóan alkalmazhatják. Ez a módszer azoknak segít, akik szeretnének elhelyezkedni, képesek az önálló álláskeresésre, de nem rendelkeznek az álláskereséssel kapcsolatos ismeretekkel.

Pszichológiai tanácsadás

A pszichológiai tanácsadás a munka- és pályatanácsadás, álláskeresési tanácsadás, rehabilitációs tanácsadás tevékenységéhez, és a munkaerőpiaci-képzéshez kapcsolódóan valósul meg.

A munkaügyi központ által vagy támogatásával nyújtott pszichológiai tanácsadást az a természetes személy veheti igénybe, akinek a munka-, pálya-, álláskeresési és rehabilitációs tanácsadáshoz, továbbá a munkaerő-piaci képzéshez kapcsolódóan pszichológiai tanácsadásra van szüksége.

A pszichológiai tanácsadás olyan segítő kapcsolat, amelyben a tanácskérő életvezetési-döntési problémáinak megértéséhez és megoldásához nyújtunk segítséget a pszichológia módszereivel. A tanácsadás elsősorban a pszichikailag egészséges személyek támogatására szolgál, és csak minimális mértékben jelenik meg ebben a folyamatban a személyiség megváltoztatásra való törekvés.

A pszichológus a képzésre, vagy munkahelyre közvetítés keretében a következő hármas tagozódású céllal tevékenykedik:

- Az ügyfél a személyiségének megfelelő pálya utat találjon, képzés és átképzés, valamint megváltozott munkaképesség esetében az ügyfél olyan pálya utat válasszon, amelynél megalapozott kilátása van a sikerre.
- A képzés és ritkább esetben a munkaadó számára alkalmas személyeket javasoljon.
- Segítséget kell adni az ügyfélnek olyan esetekben, amikor elsősorban a személyiségében rejlő okok akadályozzák a munkavállalást.

6.2 Csoportos foglalkozások

- Reintegráló csoportos foglalkozás,
- Újraorientáló csoportos foglalkozás,
- Kulcsképeség-fejlesztő csoportos foglalkozás,
- Motivációs csoportos foglalkozás,

Reintegráló csoportos foglalkozás (1 napos)

A csoporttagok saját (élet)helyzetének tudatosítása, elemzése. A foglalkozás egyéni tervvel árul, amely alapja lehet a további együttműködésnek. A foglalkozás a tartósan állás nélkül lévők öndefinícióját segíti, illetve az energetizáltsági szintet kívánja erősíteni. A

csoportfoglalkozás alapja a nyílt beszélgetési technika, az eljárás a személyiség tudatosabb magatartását és a döntéshozatalban történő megerősítését szolgálja.

Újraorientáló csoportos foglalkozás (3 napos)

A munkanélküliség személyiségkárosító hatásának feloldása. A tartósan állás nélküli ügyfelek csoportos formában való segítése önismeretük kialakításában, képességeik megismerésében. A csoportos beszélgetések és az irányított gyakorlatok segítségével azoknak a szakmai feltételeknek az összegyűjtése, amelyekkel megkönnyíthetik az ügyfelek munkavállalását, a munkaerő-piacra való visszakerülését. Tájékoztatás a munkaügyi központ szolgáltatásairól, azok igénybevételének lehetőségeiről. A foglalkozások egyéni tervvel zárulnak, amelyek a továbblépés lehetőségeit tartalmazzák.

Kulcsképeség-fejlesztő csoportos foglalkozás (5 napos)

Az állást keresőknek a munkavállalásban, a munka megtartásában és munkavégzésben egyformán követelményként támasztott képességek (pl. együttműködési képesség, problémamegoldó gondolkodás képessége, stb.) fejlesztése.

Motivációs csoportos foglalkozás (5 napos)

Az inaktív álláskereső mobilizálása, munkára kész állapotba hozása. A munkanélküliség személyiségkárosító hatásának feloldása, a csoporttagok önismeretének bővítése, akadályok leküzdése, feszültségeinek kontrollálása, a résztvevők indítékainak mobilizálása, hogy az életpályában elmozdulás történjen.

Időtartam:

- egyéni ügyfél esetében 60 perc/alkalom (adminisztrációt is ideértve),
- csoportos tanácsadás esetében a csoportfoglalkozásban leírtak szerint.

Pályatanácsadás keretében

Csoportos foglalkozások:

Pályorientációs csoportos foglalkozás (3 napos)

A pályaválasztásban vagy önmagában bizonytalan, határozatlan ügyfelek számára csoportfoglalkozás keretében az önismeret fejlesztése, illetve pályaismeret bővítése.

A tanuló/álláskereső egyéni igényeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását, pályaválasztási döntésük meghozatalát a lehető legszélesebb információnyújtás révén a céljaik megvalósítása érdekében a további lépéseik megtervezésében.

Pályakorrekciós csoportos foglalkozás (3 napos)

A szakmával, illetve munkatapasztalattal rendelkező ügyfeleknek segítségnyújtás, abban az esetben, ha a választott szakmájuk, valamely ok miatt nem felel meg a munkaerő-piac igényeinek, vagy a tanulmányaik során ellentétbe kerültek elképzeléseikkel, és elfordulnak a tanult szakmájuktól.

Pályavitt megerősítő csoportos foglalkozás (3 napos)

A foglalkozások a munka-, illetve pályaválasztás sikerességéhez kívánnak hozzájárulni. A csoportos foglalkozás során a résztvevők több oldalról is megközelítve információt szereznek a szakmájukról és a szakmában maradás lehetőségeiről. A foglalkozás egy elhelyezkedési tervvel zárul, részletesen tartalmazva a továbblépés irányait.

Csoportos álláskeresési foglalkozások

– Tájékoztatók

Állásbörzék, Pályaválasztási és képzési kiállítások és más munkaerő-piaci rendezvények alkalmával a munkaügyi szervezet humán szolgáltatásainak bemutatása.

Preventív jellegű iskolai látogatások alkalmával előzetes kérésre álláskeresési technikák bemutatása. Felkérés esetén rövid programok megtartása az ifjúság körében.

Olyan csoportos behívásokat készítenek elő, ahol a trénerek és a tanácsadók együttesen mérik fel az ügyfelek szolgáltatási igényeit, és alakítják ki csoportjaikat. Erre épülhet a helyszíneken megtartandó rövid 3 napos álláskeresési program megtartása.

– Csoportos közvetítés előkészítése (munkaerő-kiválasztáshoz)

A kirendeltségre bejelentett nagyobb létszámú (már 5 főtől) munkaerő-felvétel esetén a munkaerő előzetes kiválasztását elősegítve, a trénerek felkészítik a szükséges ismeretekre (a jelentkezés módjai, írásos pályázat, önéletrajz, szóbeli interjú elsajátítása, stb.) és közreműködnek a munkáltató és közvetítők munkaerő-kiválasztási feladataiban.

– Álláskeresési technikák oktatása

Az állást kereső kiscsoportos foglalkozások keretében ismerje meg az álláskeresés folyamatát, valamint az álláskeresésben eredményesen hasznosítható legfontosabb álláskeresési technikákat (telefonálás munkaadónak, önéletrajzírás, felkészülés a személyes találkozókra, a meg nem hirdetett állások feltárása, stb.). A program résztvevői a csoporttagok tapasztalatait is felhasználva a csoportvezető irányításával, és segítségével sajátíthatják el a korszerű állásfeltárás ismereteit, melyeket az álláskeresésük során önállóan alkalmaznak.

3 napos (3x4 órás) program megtartása.

– Három hetes Álláskereső Klubfoglalkozás

A munkanélküliek szakszerű és rendszeres tevékenységgel elsajátítják, hogyan juthatnak a lehető legrövidebb időn belül a nekik leginkább megfelelő álláshoz, miközben aktívan és egymást segítve keresnek munkahelyet maguknak.

Az álláskeresésben eredményesen hasznosítható álláskeresési technikák (telefonálás munkaadónak, önéletrajzírás, felkészülés a személyes találkozókra, a meg nem hirdetett állások felkutatása, stb.) megismerése, elsajátítása, gyakorlása annak eredményes alkalmazása kiscsoportos foglalkozások keretén belül. A klub ideje alatt, szakszerű irányítással és rendszeres tevékenységgel sajátítják el az álláskeresés módszereit és a lehető legrövidebb időn belül, megtalálják a számukra legmegfelelőbb munkahelyet.

– Speciális programok

Lehetőség van speciális programok kialakítására a tanácsadók együttműködésével, pl. pályakezdők, tartós munkanélküliek, rehabilitációs program alanyai, 50 év feletti, gyestről, gyedről visszatérők, számára is az adott földrajzi környezetben.

Az Álláskereső Klub területéhez tartozó kirendeltségek igénye alapján kihelyezett tanácsadásokat biztosít. (egyéni, csoportos formában)

6.3 Megváltozott munkaképességeket célzó tevékenységek

Rehabilitációs tanácsadás

Ez a tanácsadási forma a foglalkozási rehabilitáció irányának a meghatározására irányul, olyan megváltozott munkaképességű személyek számára, akik a képzettségüknek megfelelő munkakörbe fokozott segítséggel helyezhetők, illetve az általuk utoljára legalább 1 évig betöltött munkakörbe megváltozott munkaképességük miatt nem közvetíthetők.

A tanácsadói beszélgetés során a tanácsadó feltárja a megváltozott munkaképességű személy munkavállalását és munkavégzését akadályozó egészségi tényezőket. Közösén feltárják a tanácskérő elvárásait, értékorientációját, képességeit, érdeklődését, személyiségtulajdonságait, motivációját, illetve az ügyfél megmaradt képességeire alapozható elhelyezkedési lehetőségeket. Mindezekhez figyelembe veszi a foglalkozás-egészségügyi szakellátó-hely szakvéleményét. A tanácsadási folyamatban megoldási tervet dolgoznak ki, amely során számba veszik, hogy a megváltozott munkaképességű álláskereső foglalkoztatása milyen szolgáltatás vagy támogatás nyújtásával segíthető elő. Ennek során a megváltozott munkaképességű ügyfél szakmai gyakorlatát, iskolai végzettségét és életkorát együttesen mérlegeli a tanácsadó.

Időtartam: a problémától függően, egyéni ügyfél esetében 60 perc/alkalom (adminisztrációt is ideértve)

6.4 FIT-ek RIC-ek működése

Foglalkozási Információs Tanácsadó

A Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) információt nyújtó, öntájékoztató jellegű szolgáltatási forma, amely az álláskeresőket, a pályaválasztás előtt álló fiatalok és a pályaváltásra kényszerülő munkanélküliek számára elérhető szolgáltatások:

FIP hálózat

A kirendeltségek a területi illetékességükhöz tartozó települési önkormányzatokkal történt megállapodás alapján Foglalkozási Információs Pontokat hoznak létre. A FIP pontok együttműködési megállapodás értelmében információs és tájékoztatási feladatokat látnak el a településen élő álláskeresőket részére.

- A FIP munkatársa információt nyújt a megjelent ügyfelek részére betölthető üres álláshelyekről, munkaerőpiaci információkról, szolgáltatásokról, támogatási és képzési lehetőségekről.
- Az együttműködési megállapodás tartalmazza a két szervezet közötti további feladatokról szóló feladatokat. (pld. Álláskeresői módszerek elsajátítása)

EUROFIT

Az EUROFIT szolgáltatását a KSZK a Nemzeti Pályainformációs Központ szakmai irányításával látja el.

Tájékoztatás a mobilitás feltételeiről, az egyes végzettségek kölcsönös elismeréséről az érdeklődők a www.npk.hu honlapon tájékozódhatnak a diákok és oktatók számára szervezett csereprogramokról, ösztöndíjakról, a külföldre utazás és kint tartózkodás feltételeiről, pályázati lehetőségekről, továbbá részletes felvilágosítást kaphatnak személyesen, telefonon illetve e-mailben.

Képzési adatbázisok létrehozása és karbantartása

A honlapon a Magyarországon folyó középiskolai és felsőoktatási képzések adatbázisai is elérhetők. Ezek részletes információkat tartalmaznak a képzőhelyekről, a felvételi vizsgák időpontjáról és a képzések típusairól.

Az Európai Bizottság PLOTEUS elnevezésű adatbázisa az NPK-hálózat által karbantartott képzési lehetőségeket tartalmazza, illetve az érdeklődők számára általános információkat nyújt harminc európai országról. A portál a <http://europa.eu.int/ploteus> internetes címen érhető el, ahol az általános országismertető mellett tanulási lehetőségekről oktatási rendszerekről és csereprogramokról is tájékozódhatnak.

Rehabilitációs tanácsadás intézménye

Rehabilitációs munkacsoport – RIC

A foglalkozási rehabilitáció célja, hogy a sérült ember a megmaradt munkavégző képességéből, a munkavégzés iránti szükségletéből, saját magával szembeni elvárásaiból kiindulva a tanácsadó közreműködésével megtalálja azt a foglalkozást, hivatást, amely személyiségének kiteljesülését jelentheti. A KSZK-ban működő csoport tevékenységét a RIC szolgáltatások működtetésével és annak keretében fejti ki.

A szolgáltatások csoportosítása

Foglalkoztatási szolgáltatások:

- Munkatanácsadás
- Pályamódosítási tanácsadás
- Álláskeresési tanácsadás
- Pszichológiai tanácsadás
- Előzetes szakmai alkalmassági vizsgálat
- Munkaközvetítés

Szociális rehabilitációs szolgáltatások:

- Házi segítségnyújtás
- Családsegítés
- Támogató szolgáltatás
- Közösségi ellátás
- Nappali ellátás
- Átmeneti elhelyezést nyújtó ellátás

Rehabilitációs mentori szolgáltatás

A mentori segítségnyújtás lényege: a mentor rendszeresen tartja a kapcsolatot a rehabilitációs járadékban részesülővel, amely során figyelemmel kell kísérni a rehabilitációs járadékban részesülő mentális, fizikai, és egészségi állapotát, a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását és közre kell működni az akadályok elhárításában.

6.5 Mentori szolgáltatás

Preventív humán szolgáltatások keretében információátadás, figyelemfelkeltés, aktív tájékoztatás, mely lehetővé teszi az ügyfél számára a munkaerő-piaci folyamatok megismerését, a gátló és előremutató tényezőket, hogy ezek lehetőségére legyenek egyéni stratégiájának kidolgozásában.

Közvetlen együttműködési szakaszban számos cselekvést gátló akadállyal kell megküzdeni (információhiány, alacsony munkaerő-piaci érték, negatív attitűdök, hátrányos helyzet, személyiség hiányosságai, zavarai). A mentor feladata, hogy az ügyfél képes legyen saját értékeivel kapcsolatban valóságos ítéletet alkotni, és megfelelő önismeret birtokában egyéni munkavállalási stratégiát tudjon kialakítani.

Nyomon követés, az utógondozás lényege, az ügyfél stabil elhelyezésének biztosítása a munkahelyen.

6.6 Külső szervezetek által nyújtott szolgáltatások

A szervezet szolgáltatásai valamennyi kirendeltségen elérhetők a kapacitás hiánya azonban nem teszi lehetővé az ügyfelek részére a különböző szolgáltatások igénybevételét. Ebből következik az a probléma is, hogy a hátrányos helyzetű ügyfelek foglalkoztathatóságának segítéséhez szükséges szakmai ismeret és idő nem áll rendelkezésére a munkatársak részére.

Az álláskeresők „közvetíthető állapotba hozásához” kevés a munkaügyi központoknál rendelkezésre álló eszköztár. A differenciált, személyre szabott, hatékony feladatellátás megteremtése nem képzelhető el a külső segítők közreműködése nélkül.

A civil szervezetek megerősödésének támogatása indokolt, ugyanakkor egy körültekintő követelményrendszeren alapuló, szabályozott kapcsolatrendszer szükséges a munkaügyi és civil szféra között - Akkreditáció elengedhetetlen szerepe.

Az akkreditáció szükségességét indokolja a civil szervezetek és szakembereik megfelelő színvonalon való felkészültségének megteremtése mind intézményi mind szakmai területen.

A munkaügyi szervezet szolgáltatásait az alábbi keretek között nyújthatja civil szervezetek bevonásával:

- a szolgáltatást megbízással egy külső szakértő végzi,
- pályázati úton (30/2000.(IX.15)GM. Rendelet szerint),
- közbeszerzés útján, munkaerő-piaci program keretében.

Ahhoz, hogy valamennyi kirendeltségen elérhetőek legyenek szolgáltatásaink –a meglévő kapacitáson túl- a 30/2000. (IX.15) GM rendelet szerint külső szolgáltatók bevonására van lehetőség. A pályázati kiírás alapján vásárolt szolgáltatásokat az FSHZ által kiadott eljárásrend szabályozza.

Az Uniós programok esetében közbeszerzési eljárás keretében történik munkaerő-piaci szolgáltatás vásárlás, mely hosszadalmas és körülményes. Erre vonatkozó eljárásrenddel a munkaügyi szervezet nem rendelkezik.

A külső szervezetek feladatellátásáról megoszlanak a vélemények. Sok esetben nem a pályázati kiírásban, vagy az ajánlattételi dokumentációban szereplő elvárások szerint kerül sor a szolgáltatás nyújtására. Ezért is lenne fontos a külső és belső szolgáltatók által nyújtott szolgáltatások hasonló színvonalon történő ellátása érdekében a szakmai képzetek megteremtésén túl folyamatos szupervízió biztosítása.

Néhány kulcsfontosságú kérdés

Meglátásunk szerint a munkaügyi szervezet alaptevékenységei közül az egyik legfontosabb kérdéskörrel van szó, hiszen a hatósági jellegű rutinok, eljárások és jogalkalmazás évtizedes bevett gyakorlata mellett, valójában ez az egyik olyan szakmai többlet, amely a szélesen vett ügyfélkör számára rendelkezésre állhat.

Egyszerű számítások szerint azonban csak az ÉMRMK regisztrációjában lévő ügyfélkör számára szakmai minimumként adandó 2-3 szolgáltatás biztosításához nagyjából 4-500 képzett tanácsadóra lenne szükség, e létszám töredéke mintegy huszada biztosított a jelenlegi működés során. Alapkérdés mind rövid mind középtávon tehát e kapacitás bővítése, amely az uniós trend szerint is a civil szektorból biztosítható. Ennek azonban elengedhetetlen szakmai, jogi és felelősségi kérdése az anyagban többször említett civil és szolgáltató szervezetek akkreditációja (mind program, mind intézményi), azonnali beindítása.

A fejlesztés irányelvei (rövid, középtávon)

Fő problémák:

A foglalkoztatási szolgálat fő feladata, hogy biztosítsa a munkaadó számára a megfelelő időben, megfelelő helyen a megfelelően képzett szakembereket a munkavállaló számára pedig a megfelelő álláslehetőséget. Ez azonban csak úgy lehetséges, ha az álláskereső folyamatosan látókörünkben maradnak és egy egyéni fejlesztésen mennek keresztül a munkanélküliség ideje alatt. Fontos megjegyezni, hogy a külső cégek egyre nagyobb számban és egyre nagyobb részesedéssel vesznek részt a munkaközvetítésben. Ha megnézzük a foglalkoztatási szolgálathoz bejelentett álláshelyek számát azt láthatjuk, hogy míg 5-10 évvel ezelőtt az üres álláshelyek 20%-át jelentették be, addig ez a szám közel felére csökkent.

A külső cégek szakmai felkészültsége és motiváltsága miatt egyre több álláskereső választja ezt a megoldást. Az egyénre szabott szolgáltatásaik és a munkaadótól kapott „prémium” arra ösztönzi őket, hogy csak a megfelelő szakembert küldje az adott álláslehetőségre.

A foglalkoztatási szolgálat azonban az elmúlt 10 évben minimális időt és energiát fordított arra, hogy az alaptevékenységét (munkaközvetítés) minőségében fejlessze. Ennek okán nincsenek szakmai képzések, melyek a munkatársak minőségi munkáját segíthetné. Azok a munkatársak akik elhivatottak innen-onnan szerzik be információikat és építik be napi tevékenységükbe.

A modernizáció sok lehetőséget nyújtott a kirendeltségeknek, azonban a módszertani és szakmai kérdések –ebben a témakörben- megválaszolatlanul maradtak. Elkészült ugyan az IR de nincs idő az ügyfélre csak annyi, hogy a nyilvántartáshoz szükséges kérdéseket feltegye a munkatárs. A közvetítés eljárásrend ugyan leírja, hogy a bejelentéseket a munkaadó milyen formában adhatja le, de nem ad segítséget módszertani kérdésekben. Eddigi fejlesztési irányok közül a profiling módszer alkalmazását újra át kell gondolni hogy a jelenlegi rendszerbe mennyire illik és esetleg milyen módosításokra szorul.

Fejlesztési irány

Munkatársak részére

- Munkatársak szakmai folyamatos képzése és kiegészítő elleni tréningen való részvételük biztosítása évente minimum egy alkalommal (Érdemes lenne megnézni azon munkatársak táppénzen való részvételét akik naponta 6-órát ügyfeleznek hosszú évek óta).
- Módszertani útmutató készítése a különböző tevékenységekhez.
- A kirendeltségek részére nem áll rendelkezésre olyan szakmai leírás mely segítené szervezetük kialakítását, fejlesztését. Ahány kirendeltség annyiféleképpen működnek.
- Új munkatársak szakmai képzésének biztosítása, ne autodidakta módon szerezzenek ismereteket.

Ügyfelek részére

- Információnyújtás, folyamatosan nem kampány jelleggel. Éves szinten kommunikációs terv készítése, amely segíti az ügyfelet (munkaadó, munkavállaló) a tájékozódásban. A kirendeltségeken PR film (szolgáltatásokról, támogatásokról, regisztrációról) megtekintésének lehetőségét kellene biztosítani. Csoportos tájékoztatók bevezetése a középiskolákban a 4. év végén, a regisztrációkor, visszatérő ügyfél esetében, különböző projektek indulásának alkalmával. Szóró és Marketing anyagok (Hírlevelek, Újságok (belső és külső) készítésével az információ áramlásának biztosítását kellene elérni. A munkaadók részére információk nyújtása a lehetséges információs csatornákon keresztül (internet, írott formában). A rendelkezésre álló technikai eszközök már lehetővé teszik ezen szolgáltatások nyújtását. Ezen szolgáltatások az arculatnak megfelelő formában készülnének. Fontos lenne olyan honlap elkészítése, mely nem csak az információk elérését, hanem pld képzésre valójelentkezést vagy esetleg azon kérdőív kitöltését is lehetővé teszi, mely a jelentkezés feltétele.
- Létszámleépítéssel kapcsolatos feladatok lebonyolítása. Ezen a téren nagy lemaradásunk van. A MEB munkájához kapcsolódó szakemberek felkészítése. A régióban nagyon kevesen ismerik a feladathoz kapcsolódó tevékenységeket.
- A munkaadókkal való szélesebb kapcsolattartás. Csak olyan ügyfelek kerüljenek közvetítésre akik ténylegesen alkalmasak a bejelentett álláshelyre. Az ügyfeleket fel kell készíteni az álláskeresésre, és a kiválasztást már a kirendeltségen el kell kezdeni. Azaz az ügyfél tudja milyen munkakörre került kiküldésre, rendelkezzen megfelelő önéletrajzzal, tudja hogyan kell viselkedni az interjú alkalmával.
- Nagyobb létszámbejelentések alkalmával kiválasztás módszerének ismerete. Jelenleg a munkaügyi szervezet konkrét ismeretekkel nem rendelkezik ezen a téren, az itt dolgozó szakemberek (tanácsadók) működnek többnyire közre ezen szolgáltatás nyújtásánál.
- Tanácsadók kirendeltségen történő nagyobb számú foglalkoztatása szükségessé vált. Ha azt szeretnénk, hogy valamennyi regisztrált álláskereső munkaerő-piaci problémája megoldásra találjon akkor az igényeknek megfelelő számú szakember foglalkoztatása szükséges (munkatanácsadó, Álláskereső klub tréner, rehabilitációs tanácsadó, pszichológus), akik segítik a közvetítők munkáját a megfelelő álláshely, képzés stb. kiválasztásában. Fontos pld., hogy a képzési irány az ügyfél érdeklődésének megfelelő legyen és a munkaerőpiac is fogadóképes legyen a végzettségére.
- Át kell gondolni újra a KSZK-k feladat és hatáskörét. A jelenlegi szerkezet a létszám hiánya és szakmai problémák miatt nem felel meg a jogszabályi elvárásnak. Fontos lenne a szolgáltatási láncolat (lsd. egymásra épültség), szervezeti munkamegosztását is végiggondolni és szabályozni (KSZK és kirendeltségek vonatkozásában).
- Át kell tekinteni továbbá a kiépített intézmények, úgymint a FIT, Álláskereső Klub és RIC jelenlegi működését és erősíteni kell feladatrendszerét. A FIT tevékenységét a jelenleg működő TÁMOP 2.2.2 projekthez kapcsolva kellene továbbfejleszteni. Ezen szolgáltatások járulnak hozzá ugyanis elsősorban, hogy az ügyfelek felkészülten keressenek álláslehetőséget és megfelelő szakmát válasszák maguk számára. AZ elmúlt évben a rehabilitáció kiemelt feladatot jelent a TÁMOP 1.1.1. projekt keretében, de a Rehabilitációs munkacsoport tevékenységéhez kapcsolódó RIC fejlesztése nem történt meg.
- A jelenleg működő IR működésével kapcsolatos szakmai képzések az adatrögzítésre irányultak. Módszertani ismereteket nem adtak a munkatársak részére, mely

elengedhetetlen, hogy az ügyfélről kapott információk megfelelő adattartalommal és megfelelő helyre kerüljenek rögzítésre. A programot tovább kellene fejleszteni a lekérdezési lehetőségek bővítésével, (úgy mint: ügyintézők munkájának értékelése, munkaadókról információ stb.)

- Olyan módszertan elkészítése, mely bemutatja, hogy milyen szolgáltatásokkal tud segítséget nyújtani a kirendeltség. Ilyen módszer pld. az első alkalommal való találkozás: Csoportos tájékoztatás, csoportos beszélgetés, majd az Első interjú készítése. (Erre volt szakmai képzés, amely sajnos megszűnt az elmúlt években). Vagy ilyen módszer lehet pld. az Igényfelmérés az ügyfél terveiről, elképzeléseiről. Majd három havonta történő találkozás az ügyféllel helyzetfeltárás céljából. Hol tart? Merre indult? Milyen eredményeket ért el? Tovább lépésének iránya. Stb.
- Szolgáltatások igénybevétele, kinek milyen szolgáltatást ajánl a közvetítő. Szervezés módszertana. Stb.
- A mellékelt szolgáltatások tartalmának rövid leírása és rendszerbe kapcsolása.

A humán szolgáltatások önmagukban is megállják helyüket, de nem tekinthetünk el a munkaerőpiac jelenlegi állapotától. Egy dinamikus munkaerőpiac hiányában az ügyfelek gondolkodásában tudunk elsősorban változtatni a jövőjük biztosítása érdekében.

VII. Együtműködés az iskolarendszerrel

Az ÁFSZ munkaerő-piaci folyamatokat befolyásoló tevékenységén belül stratégiai fontosságú annak elősegítése, hogy fiatal korosztályok úgy kerüljenek ki az iskolarendszerekből, hogy rendelkezzenek a sikeres elhelyezkedéshez szükséges ismeretekkel, kompetenciákkal. Az elmúlt közel húsz év tapasztalatai azt mutatják, hogy komoly problémák vannak ezen a területen. Jelentős eltérés mutatkozik a munkaerő-piaci kereslet és a munkát kereső pályakezdeők szakképzettségi struktúrája között, a fiatalok általában nincsenek felkészítve a munkavégzésre, az álláskeresésre. Igaz ez mind a középfokú, mind a felsőfokú képzettséggel munkaerőpiacra lépők körére. (Természetesen azt is szem előtt kell tartanunk, hogy a legrosszabb helyzetben a tanulmányaikat félbehagyó képzetlenek vannak.)

Az oktatás és az iskolarendszer legfontosabb feladata az lenne, hogy biztosítsa a munkaerő-utánpótlást a gazdaság és az állampolgári feladatokat ellátó szervezetek részére. Ebben a megközelítésben az oktatáspolitikának jelentős részben a foglalkoztatáspolitikai által meghatározott pályán kellene mozognia. A valóságban az oktatás érintettjei: az iskolák, a tanulók és a szülők egy ettől nagyon jelentősen elkülönülő „érdekeltségi térben” hozzák meg döntéseiket. Az iskolák esetében a legfőbb meghatározó tényező a pénzügyi finanszírozás rendszere, és a meglévő oktatási kapacitások kihasználására való törekvés. A tanulók és szülők esetében bonyolultabbak és szubjektívebbek a döntést befolyásoló tényezők, de mindenképpen elsődleges a kétkezi munka elkerülésére való törekvés és az aktuális „divatokhoz” való idomulás. Ebben az egyébként természetszerűen működő viszonylatban kellene érvényt szerezni a foglalkoztatáspolitikai igényeknek.

Az ÁFSZ szerepe ezen a téren az információszolgáltatásra korlátozódik. A feladat az iskolák, iskolafenntartók, tanárok, diákok és szülei tájékoztatása a munkaerő-piaci lehetőségekről, elvárásokról, tendenciákról. A szervezeten belül ez különféle szolgáltatások formájában testesül meg, amelyek egymástól konkrét célcsoportjuk, kiválasztott információszekciójuk és csatornájuk alapján különíthetők el.

Elhelyezkedés az ÁFSZ célrendszerében, illetve EU-s célrendszerekben

A munkaügyi szervezet szakmai fejlődése során nagyjából a '90-es évek második felétől kapott hangsúlyt a feladat, a társadalmi igények az utóbbi 5-10 évben egyre erőteljesebbé váltak. Az ÁFSZ 2007-2013 időszakra megfogalmazott stratégiájában az „1. Ügyfélkapcsolatok javítása, szervezeti viselkedési formák átalakítása” stratégiai irány 5. célkitűzés „A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzések biztosítása” cím alatt található több, a feladatrendszerhez közvetlenül kapcsolódó feladat felsorolása.

A korábbi kutatások alapján összeállított 29 elemű „EU-s feladatrendszer” listában 7. soron található a „Szakmai és karrier tanácsadás nem munkanélküliek részére (ifjúsági csoportok és más célcsoportok), munkaügyi szervezet által nyújtott humánszolgáltatások” megnevezés, amelyhez legszorosabban kapcsolható a feladatrendszer. A listában szerepel két olyan feladat is, amely a feladatrendszerhez tartozna, de a magyar ÁFSZ nem végzi: „19. Nyilvántartás és tájékoztatás a szakmunkástanulók gyakornoki helyeiről”, illetve „27. A fiatalok számára elérhető nemzeti ösztöndíjrendszer adminisztrációja”.

Szervezeti egységekhez való kapcsolódás, területi lefedettség

Az iskolák, tanulók tájékoztatásában és az iskolarendszerrel való együttműködésben az ÁFSZ minden szintje részt vesz. A tevékenység legnagyobb része, különösen a személyeknek nyújtott szolgáltatás a kirendeltségeken zajlik, és kiemelt szerep jut az általában megyeszékhelyeken működő Szolgáltató Központoknak is, mert a speciális szolgáltatások egy részét általában ez a szervezeti egység nyújtja.

A regionális munkaügyi központok központi szervezeti egységei közül a képzés, valamint a szolgáltatások szakmai felügyeletével foglalkozók, az elemzők, illetve a felső vezetés látnak el fontos feladatokat az iskolákkal, felsőoktatási intézményekkel, iskolafenntartókkal való együttműködés terén. Az FSZH speciális, országos hatókörben koordinálja ezeket a folyamatokat. A feladatrendszer az ország minden szegletében fontos és jelentős tevékenységet jelent, de nyilván az alkalmazott módszerekben, a felhasznált erőforrások nagyságában lehetnek jelentős különbségek akár két szomszédos kirendeltség között is.

Volumen és mérhetőség

A feladatrendszer volumenét meghatározza a célcsoportokba tartozók magas száma. Gyakorlatilag a 13-18 éves lakosság egészéhez, az ő szüleikhez, tanáraihoz, iskolavezetőikhez, fenntartóikhoz, valamint a felsőoktatásban érintettekhez (hallgatókhoz, intézményekhez) valamilyen módon el kellene jutniuk az ÁFSZ által összeállított speciális munkaerő-piaci információknak. Természetesen más erőforrás igénye van egy tájékoztató anyag internetes elhelyezésének, egy csoportos foglalkozásnak, vagy egy egyéni képességfelmérésnek, tanácsadásnak. Tapasztalataink szerint létjogosultsága van mind az öninformálódás elősegítésének, mind a személyes foglalkozásoknak, elsősorban az utóbbiak nagyságrendjét korlátozzák be a rendelkezésre álló erőforrások.

A tárgykörben az ÁFSZ által ténylegesen végzett feladatok kétségtelenül nagy volumene egzakt statisztikai adatokkal nehezen támasztható alá. Nincsenek korrekt adataink a prevenciós tájékoztatók résztvevőinek számáról, szintén csak egyedi beszámolókból lehetne megismerni a különféle pályaválasztási rendezvények résztvevőinek számát, és nincsenek kimutatásaink az internetes szolgáltatások felhasználóiáról sem. A PSTAT program adataiból kiolvasható az egyéni pályaválasztási, pályamódosítási tanácsadások száma (2009. I-X. hó országosan: 870 fő, illetve 988 fő), de a többi humán szolgáltatásnál (munkatanácsadás, álláskeresési technikák oktatása stb.) csak az igénybe vevő személyén múlik, hogy az adott eset a feladatrendszer részének tekinthető-e. Megemlítendő még példaként a PSTAT táblákban a FIT-ek által nyújtott szolgáltatásokról közölt adat, mert ennek igénybevevői is jelentős részben a még iskolarendszerben lévő fiatalok közül kerülnek ki. 2009. I-X. hónapban összesen 40.432 esetet hoz a statisztika országosan, de a régiós bontás óriási szórást mutat, a két szélsőérték: 6, illetve 22.829, ami számbavételi anomáliára utal.

Nem megoldott az iskolák és fenntartók képviselőivel való együttműködés mérése sem. Összefoglalva: a jelentős nagyságrendű tevékenység töredékét tudjuk számszaki adatokkal bemutatni.

A feladatrendszer belső szerkezete, a részrendszerek jellemzői

Az iskolarendszerrel történő együttműködés feladatrendszerén belül 6 feladatcsoportot különítettünk el:

- Információnyújtás az egyes szakmák munkaerő-piaci pozíciójáról (az iskolák és fenntartóik részére, illetve a tanulók és szüleik felé)

- Információk begyűjtése az egyes iskolákban és szakmákban tanuló, illetve végzett fiatalok számáról
- Az iskolák által végzett pályakövetéses vizsgálatok összegzése (csak elképzelés)
- A felsőoktatási intézményekkel való együttműködés
- Pályaválasztás elősegítése, pályaorientáció
- Munkaerő-piaci prevenciós tevékenység

Az első négy feladatcsoport elsősorban intézmények közötti együttműködésről és jelentős részben statisztikai jellegű adatok áramlásáról szól, az egyéni ügyfelek érintettsége csak közvetett. A felsorolásban 5. és 6. helyen szereplő feladatcsoportok esetében a hangsúly az egyének segítségén, vagyis humán szolgáltatáson van, de mindkét esetben a tevékenység csak az iskolarendszerrel való együttműködés keretében valósítható meg.

7.1 Információnyújtás az egyes szakmák munkaerő-piaci pozíciójáról (az iskolák és fenntartóik részére, illetve a tanulók és szülei felé)

Az első feladatcsoport lényege, hogy az ÁFSZ az egyes foglalkozások kereslet-kínálati helyzetét felmérje, és erről tájékoztatást adjon. Az érdekeltek köre nagyon széles, hiszen a munkaerőpiac minden tényleges és potenciális szereplőjének fontos lehet ez az információ, a feladatrendszerbe azonban elsősorban csak az oktatási intézmények és az iskolai tanulmányaikat folytató, illetve előre tervező fiatalok (és szülei) tájékoztatása tartozik szorosan.

Ez adhatna támpontot arra vonatkozóan, hogy mely foglalkozásokban áll fenn a túlképzés, melyek a hiányszakmák. Ezen információk alapján kellene meghozniuk az iskoláknak és fenntartóiknak a döntést arról, hogy mely szakmában, mekkora létszámokkal indítanak osztályokat. Mindez komoly strukturális átalakulást, alkalmazkodást válthatna ki, amely akár iskolák összeolvadását, megszűnését vagy éppen bővítését, fejlesztését jelentené. Sok esetben ez igen negatív következményekkel is járhatna egy adott iskola oktatói kara esetében.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, az utóbbi időszakban bekövetkezett változások

A tájékoztató tevékenységet az ÁFSZ hosszú évek óta végzi, az iskolákkal kiépült a kapcsolat, megvannak a csatornák, fórumok, amelyen keresztül a sokféle adatforrást igénybe véve összeállított információcsomagok átadásra kerülnek. A szervezetünkkel szemben támasztott ezirányú elvárások egyre nagyobbak, hangsúlyosabbak.

Az iskolák és fenntartóik várják, felhasználják és továbbítják ezeket az információkat, tehát a folyamat oldaláról jól működik a tevékenység. Mindezt annak ellenére is elmondhatjuk, hogy nincs egységes és köbevésett gyakorlat.

Az utóbbi időben az egyedi adatszolgáltatások helyett a rendelkezésre álló információk széles körű hozzáférhetővé tétele vált jellemzővé (internet alapon), és vannak olyan szerveződések és rendezvények, amelyek egy-egy területre – jellemzően megyére vagy régióra – vonatkozóan átfogóan vizsgálják a szakmapozíciók és a szakképzés összefüggéseit.

A 2007 júniusában elfogadott törvénymódosítások nyomán a legfőbb szerep a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságoknak jut ebben, hiszen törvényben rögzített feladatukká vált

a munkaerő-piaci igények és a közoktatásban folyó szakképzés fejlesztésének összehangolása. Az iskolarendszerű szakképzés tekintetében számos döntési jogosítványt és koordinációs feladatot kaptak az RFKB-k, így kiemelten fontossá vált megfelelő tájékoztatásuk. Emellett – a korábbi hagyományoknak megfelelően – az őszi pályaválasztási rendezvény-sorozatok keretében továbbra is megrendezésre kerülnek a témával kapcsolatos konferenciák, kerekasztal-beszélgetések, fórumok, ahol a legtöbb iskola képviselheti magát.

Problémás viszont az átadható információk minősége. Az ÁFSZ ugyanis hiába vizsgálja nyilvántartását az álláskeresőkről, a bejelentett munkaerő-igényekről, illetve hiába készít felméréseket a munkáltatók széles köréről, a saját szervezésű tanfolyamok hatékonyságáról, vagy akár az álláskeresőként megjelenő pályakezdekről, mégsem rendelkezik elegendő információval ahhoz, hogy pontos képet tudjon adni az egyes szakmák adott területre vonatkozó munkaerő-piaci pozíciójáról. Ehhez az összes foglalkoztatottra vonatkozó részletes adatokra lenne szükség, amelyekből egyes munkakörönként, illetve szakképzettségenként nyomon lehetne követni az alkalmazásban állók számának negyedévenkénti változását, és esetleg a bérek alakulását (kistérségi szintig bontva).

Erőforrások

A feladat statisztikai és tájékoztatási jellegéből adódóan kevésbé erőforrás igényes. A tevékenység jelenlegi szinten történő folytatásához rendelkezésre állnak mind a szakemberek, mind az informatikai háttér-infrastruktúra.

Fejlesztési javaslat

A probléma megoldására vonatkozó javaslatunkat az Információs szolgáltatás feladatrendszerrel szóló fejezetben fejtettük ki. Ennek lényege, hogy az ÁFSZ-nek hozzáférést kellene kapnia a foglalkoztatottak azon „analitikus” nyilvántartásaihoz, amelyeket az APEH és a társadalombiztosítási szervezetek vezetnek. Ezeket az alapadatokat – elképzelésünk szerint – az ÁFSZ a célnak megfelelően feldolgozná, speciális adatbázisba rendezné, de mindez csak nagy erőforrásokat igénylő fejlesztések révén válhat lehetségessé.

A már most is rendelkezésre álló, és a potenciálisan hozzáférhető foglalkoztatási adatok alapján szakértői bizottságok évente elkészíthetnék a szakmák adott időszakokra és adott területi egységre vonatkozó munkaerő-piaci pozícióját 5-fokozatú skálán bemutató mátrixokat. Javasolt kategóriák: 1. erősen keresett (hiány-) szakma 2. keresett szakma 3. kiegyensúlyozott helyzetű szakma 4. kínálatútlúsúlyos szakma 5. erős túlkínálattal jellemezhető (elavult vagy túltelített) szakma. (A ritkább, speciális foglalkozásokat nem lehetne besorolni, azokról ezt a tényt közölnénk.)

Ki lehetne dolgozni az egységes módszertanát, hogy mely kritériumok alapján kapjon minősítést egy-egy szakma. A végeredmény már egy olyan feldolgozottságú információ lenne, amelyet minden felhasználó értelmezni és hasznosítani tudna.

7.2 Információk begyűjtése az egyes iskolákban és szakmákban tanuló, illetve végzett fiatalok számára

Jellegében az előző feladatcsoporttal rokon feladatot jelent az iskolarendszerben tanuló, onnan adott időszakban munkaerőpiacra lépő tanulók számának, szakmai összetételének figyelemmel kísérése, csak az információáramlás iránya ellentétes.

Hasonlóság, hogy statisztikai típusú adatokról és elsősorban intézmények közötti adatszolgáltatásról beszélünk mindkét esetben.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, az utóbbi időszakban bekövetkezett változások

Az iskolarendszerben lévőkre és a várható kibocsátásokra vonatkozó információk begyűjtésére többféle kísérletet tett az ÁFSZ. A munkaügyi központok egy része több-kevesebb sikerrel megoldotta, hogy birtokába kerüljenek ilyen jellegű adatok. Ehhez vagy az egyes iskoláktól kellett egyenként beszerezni az információkat, vagy lehetett találni olyan szereplőt (megyei önkormányzat stb.), aki az adatgyűjtést már saját feladatai ellátása érdekében elvégezte. Az így kialakított adatbázisok alacsony részletezettségű adatokat tartalmaztak, évről évre bizonytalan volt az újbóli beszerezhetőségük.

Az utóbbi 4-5 évben országos kezdeményezések és fejlesztések is történtek. 2005-ben elkészült egy teljes körű lista az egyes iskolák évfolyamonkénti és szakonkénti tanulói létszámáról. Ezek az adatok az Oktatási Minisztériumtól származtak és nagyjából kielégítették a munkaügyi szervezet adatigényét. A probléma az, hogy frissítésükre azóta sem került sor, így jelenleg is a 2004-es évre vonatkozó adatok elérhetőek.

A fentiekén kívül egy országosan egységes adatforrás létezéséről tudunk. A nyilvántartási rendszerünkbe belépő pályakezdők esetében rögzíteni kell azt, hogy mely iskolában, milyen végzettséggel végeztek, ez az iskolarendszer kibocsátásáról ad sajátos szemszögből készített képet. Az adatok jobb híján fontosak lennének, de lekérdezhetőségük erősen korlátozott. (Pillanatnyilag – tudomásunk szerint – nem megoldott.)

Összefoglalva: a feladatot jelenleg szervezetünk nem tudja ellátni, pedig ez is olyan információ lenne, amelyet fel kellene használnunk a munkaerő-piaci elemzéseinkhez, prognózisainkhoz, illetve az egyes szakmák jelenlegi és várható pozíciójának megítéléséhez.

Fejlesztési javaslat

Az adatokhoz való hozzáférésre vonatkozó javaslatunk a „Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele” feladatrendszer keretében a „Külső forrásból származó adatok beszerzése, feldolgozása” fejezetben már kifejtésre került. Optimálisnak azt tartanánk, ha az iskolák egy egységes informatikai rendszerben tárolnák az adataikat, és annak lenne egy olyan outputja, amely az ÁFSZ részére hozzáférhető lenne, és tartalmazná a számunkra szükséges információkat.

Kevésbé praktikus megoldásként a legfontosabb információkra szűkített adatszolgáltatási kötelezettség is bevezethető lenne, amely egy egységes adatformátumot, és módszertant alkalmazna. (Ebben az esetben az adatok összegzése, feldolgozása jelentős munkával járna.)

7.3 Az iskolák által végzett pályakövetéses vizsgálatok összegzése

Az előző két feladatcsoporthoz hasonlóan statisztikai jellegű adatok iskolarendszer és ÁFSZ közötti átadásáról lenne szó. A feltételes mód indokolt, mert a szóban forgó adatok

pillanatnyilag nem léteznek. Ugyan a pályakövetéses vizsgálatokról már több jogszabály is rendelkezik, a szakmai anyagok pedig nagyon régóta hangsúlyozzák szükségességüket, azonban az iskolák igen eltérő intenzitással, más-más módszerekkel igyekeznek eleget tenni kötelezettségeiknek.

Az iskolarendszerrel történő együttműködés feladatrendszer szerves részét képezné az adott iskolában végzett tanulók munkaerő-piaci beilleszkedéséről szóló információk begyűjtése, feldolgozása és hozzáférhetővé tétele. Míg magának a követő vizsgálatnak a lebonyolítása egyértelműen a tanintézmények feladata lenne, addig – véleményünk szerint – az ily módon nyert információk országos feldolgozását az ÁFSZ-nek kellene elvégezni. Ugyanis a pályaválasztás előtt álló fiatalok és szüleik jelenleg is szervezetünkől várnának olyan statisztikailag alátámasztott, részrehajlás nélküli, objektív információkat, amelyek alapján egy-egy iskola, illetve egy-egy szakképzés kimeneti teljesítménye összehasonlítható, értékelhető lenne.

A pályaválasztási döntések meghozatalakor figyelembe vett tényezők között jelenleg kisebb súlyuk van a munkaerő-piaci racionalitást képviselőknél. Amennyiben teljes körűen meg lehetne ismerni bizonyos információkat, akkor a képzési struktúra középtávon optimálisabbá válhatna.

A legfontosabb output adatok a következők lennének:

Egy adott iskolában és/vagy egy adott szakmában végzett fiatalok mekkora hányada

- talált fél éven belül állást,
- tudta hasznosítani elhelyezkedéskor az iskolában szerzett szakképesítést,
- tanult tovább magasabb szinten,
- kezdett újabb azonos szintű szakma tanulásába,
- vált munkanélkülivé.

(Kiegészítő információ lehetne, az adott iskola adott szakán végzett fiatalok közül elhelyezkedettek átlagbére.)

A keletkezett információ az intézmények és a fenntartók (többnyire önkormányzatok) számára legalább olyan hasznos lenne, mint az egyéneknek. A képzési fejlesztésekre vonatkozó döntéseknél ez lehetne az egyik fontos tényező, mert ez nem csak egy-egy szakma munkaerő-piaci pozícióját tükrözné, hanem közvetve az adott iskola szakmai színvonalát, teljesítményét is.

Az ÁFSZ – amennyiben szerepet vállalna ezen a téren – képes lenne a munkaerő-piaci szempontú, egységes módszertan kialakítására, az adatgyűjtő tevékenység szakmai koordinációjára, valamint – a szükséges fejlesztések végrehajtása után – a keletkezett adatok kezelésére, a feldolgozott információk „terítésére”.

Fejlesztési javaslat

Mint az előző két feladatcsoport esetében, a pályakövetéssel kapcsolatos fejlesztési elképzelésünk is szerepel a külső forrásból származó munkaerő-piaci információk fejezetben is.

Hangsúlyoznunk kell, hogy ezen a téren az ÁFSZ önmagában semmilyen eredményre nem tud jutni, mert követési vizsgálatot csak az iskolák tudják elvégezni. Ők rendelkeznek a

szükséges adatokkal, és a volt tanulókkal való kapcsolatteremtés is tőlük várható el a legjobb hatékonysággal.

A munkaügyi szervezetnek a következőkre van lehetősége:

- ismerteti a feladat fontosságát, az információk szükségességét,
- a megfelelő szinten javaslatot tesz a fentiekben felvázolt elképzelés megvalósítására,
- felajánlja szakmai segítségét, rendelkezésre álló kapacitásait,
- és felméri a potenciálisan szükséges fejlesztési, üzemeltetési feladatokat és azok erőforrásigényeit.

7.4 A felsőoktatási intézményekkel való együttműködés

A feladatrendszer keretében ismertetett előző három feladatcsoport mindegyike értelmezhető a felsőoktatási intézményekre is.

Az egyetemekkel és főiskolákkal való együttműködés speciális elemei a következők:

- Oktatási együttműködés a munkaerő-piaci ismeretek terén (vendégoktatók, kihelyezett szemináriumok)
- Szakmai gyakorlat biztosítása a hallgatók számára
- Szakdolgozatot készítő fogadása, információkkal történő ellátása
- Kutatási együttműködés
- Konzorciális együttműködés különféle fejlesztési projekteken
- Speciális állásbörzék szervezése
- A képzéssel kapcsolatos munkáltatói igények, vélemények visszacsatolása

Az ÁFSZ különféle szervezeti egységei önállóan alakítják kapcsolataikat a felsőoktatási intézményekkel, ez egy rendkívül széleskörű és sokszínű együttműködést jelent. A tevékenység uniformizálására nincs szükség, fontos lenne viszont, hogy a jó gyakorlatok megismerhetők legyenek. Ennek eszközei lehetnek a témában készült dokumentumok „közkinccsé tétele”, illetve szakmai konferenciák, megbeszélések szervezése.

7.5 Pályaválasztás elősegítése, pályaorientáció

A pályaválasztás egy olyan egyéni döntés, amelynek alkalmával az adott személy (fiatal) képességeit, készségeit, vágyait, elképzeléseit, lehetőségeit kellene összhangba hozni a munkaerőpiac realitásaival. Ugyan a mai gyorsan változó gazdaság következményeként már ritkább az az eset, amikor ez a választás egész életre szól, viszont továbbra is nagyon nagy a jelentősége, hiszen ha egy fiatal nem a megfelelő irányban indul, az idő- és pénzpazarlást jelent, sikertelenséget, frusztrációt és megélhetési problémákat okozhat.

A pályaválasztás hagyományos intézményrendszere leépült, jelenleg a döntésben a fiatal a következőktől várhat segítséget:

- szülők, családtagok,
- aktuális iskola (amelyben éppen tanul),
- potenciális iskolák (amelyek közül választhat),
- munkaügyi szervezet,
- munkáltatók,
- médiák.

Az ÁFSZ a következő információkkal és szolgáltatásokkal tudja segíteni a pályaválasztást:

- szakmák, foglalkozások tartalmának ismertetése (mit kell csinálni egy adott munkakörben);
- az egyes szakmák aktuális és várható munkaerő-piaci pozíciójának bemutatása;
- várhatóan hol lehet egy megszerzett szakképzettséggel, képesítéssel elhelyezkedni;
- milyen bért lehet elérni az adott munkakörökben;
- hol lehet a szakmát megtanulni, mely iskolák közül lehet választani, melyiket érdemes;
- egy adott szakirány választása esetén milyen elágazások, fejlődési szintek képzelhetők el;
- képességek, készségek, alkati tényezők objektív felmérése (tesztek, vizsgálatok);
- önismeret fejlesztése, a kialakulatlan elképzelések megfogalmazása, a tanácsalanság leküzdése, az érdeklődés felkeltése (tanácsadás).

A pályaaorientációs tevékenységnek az a része, amelynek célcsoportja már nincs kapcsolatban az iskolarendszerrel, már nem ehhez, hanem a humán erőforrás fejlesztése feladatrendszerhez tartozik, de a feladat ellátása során nagy az átfedés.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, az utóbbi időszakban bekövetkezett változások

A munkaügyi szervezet a feladat ellátásának többféle módját is végzi. A palettában egyaránt szerepelnek az egyéni tanácsadások, a csoportos tájékoztatók és az öninformálódás elősegítése. Az utóbbi 5 évben jelentős szakmai fejlesztésekre került sor, ezért az ÁFSZ által a pályaválasztás, pályaaorientáció területén végzett tevékenység színvonala jelentősen javult.

Valószínűleg hasznos lenne, ha minden pályaválasztási korú tanuló esetében mód nyílna egyéni tanácsadásra. Ez azonban csak abban az esetben lenne megvalósítható, ha minden iskola alkalmazna megfelelő számú és szakmai felkészültségű szakembert, de ez jelenleg nagyon távol áll a realitástól, és ehhez az ÁFSZ kapacitásai is túl szűkösek.

Az viszont elsősorban a munkaügyi központok erőfeszítéseinek eredménye, hogy jelenleg szinte minden fiatal kap legalább egy általános szintű tájékoztatót, és egyúttal alkalma van megismerni azokat a csatlakozási pontokat, ahol további segítséghez lehet jutni. A legnagyobb „lefedettséget” biztosító technikák közé a különféle pályaválasztási rendezvények tartoznak. Az utóbbi évtizedben a szeptember – októberi időszakban az ország teljes területén zajlanak a pályaválasztási kiállítások, szakmabemutatók, nyílt napok, továbbtanulási börzék, amelyek fő szervezői a munkaügyi központok, és amelyek lebonyolításában számtalan partner vesz részt. A rendezvénysorozatok egyre magasabb színvonalúak, általában elismerést váltanak ki a látogatók részéről is.

A kisebb csoportoknak – általában egy-egy iskola egy vagy több végzős osztályának – tartott tájékoztatók során már közvetlenebb kapcsolatot lehet létesíteni a fiatalokkal. Ezek helyszíne lehet az oktatási intézmény is, de ideális lehetőséget nyújtanak a munkaügyi központok által működtetett Foglalkozási Információs Tanácsadók (FIT-ek). A FIT egy korszerű, sokoldalú információt nyújtó, öntájékoztató jellegű szolgáltatási forma, amelyet az álláskereső, a pályaválasztás előtt álló fiatalok ingyenesen vehetnek igénybe. A FIT-ek esetében a pályaaorientációt szolgáló számítógépes programok, pályaismertető filmeket tartalmazó médiatár, információs és szakmabemutató mappák állnak az érdeklődők rendelkezésére. A szakmai információk frissítése a HEFOP 1.2. intézkedés keretében valósult meg. A technikai háttér mellett legalább ilyen fontos, hogy speciálisan felkészült szakemberek nyújtanak segítséget.

A fiatalok többsége a rendezvényeken és a csoportos foglalkozás keretében elegendő információhoz jut, akik ezen alkalmakkor nem kaptak elegendő segítséget, visszatérhetnek egyéni tanácsadásra akár szüleikkel együtt. A személyre szabott szolgáltatásnyújtás esetén mód van részletes vizsgálatokra, ha szükséges pszichológus szakember bevonásával. Ebben az esetben jobban meg lehet ismerni az egyéni jellemzőket, nagyobb részletességű tájékoztatást lehet nyújtani, és lehetőség van a tényleges orientációra.

Az ÁFSZ pályaválasztást elősegítő tevékenységének rendkívül fontos eleme az öntájékozódás elősegítése. A hagyományos kiadványok háttérbe szorultak, egyre nagyobb szerepük van viszont a tematikus weblapoknak, ahol rengeteg hasznos ismerethez juthatnak a látogatók. Kiváló fejlesztés a 2005-től országos szintűvé emelt ePálya elnevezésű honlap, amelynek előzménye 3 Phare támogatással létrehozott regionális honlap volt. Az ePályán az információk olyan tárházát találják meg egy helyen a látogatók, amely korábban még részleteiben sem volt elérhető. A honlap értékét a jó kialakításon kívül az elhelyezett információk aktualitása határozza meg.

Bizonyos szervezeten kívülről származó információk esetében nem tökéletesen megoldott a folyamatos frissítés. Az ePálya mellett számos más tematikus honlap is működik, ezekre való eljutást linkek segítik.

A pályaaorientációs tevékenységnek egyre erősebb a nemzetközi vonatkozása, amely az EU csatlakozást követően vált igazán hangsúlyossá. A 2007-től a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal keretei között működik a Nemzeti Pályainformációs Központ (NPK), amely az Európai Unió tanácsadó hálózatnak, az Euroguidance-nek a magyarországi tagja. Az NPK honlapján Európa szinte valamennyi országáról található részletes oktatási, munkaügyi információk. A nemzetközi együttműködés keretében elérhetőek az országos és nemzetközi képzési adatbázisok, tanácsadó szolgálatok, kiadványok. Tájékozottatást lehet kapni a nemzetközi mobilitás feltételeiről, az egyes végzettségek kölcsönös elismeréséről, a diákok és oktatók számára szervezett csereprogramokról, ösztöndíjakról, a külföldre utazás és kinttartózkodás feltételeiről, pályázati lehetőségekről.

Fejlesztés

A korábbi évek Phare és HEFOP programok keretében megvalósított fejlesztéseit követően jelenleg már folyamatban van egy nagyszabású fejlesztés, amelynek lehetőségeit a TÁMOP 2.2.2 „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” intézkedés teremtette meg. A program pályázati alapon nyújtott támogatásokat, az egyik legnagyobb megvalósító az ÁFSZ, amelynek terveiben szerepel a korábbi fejlesztések egységes módszertani keretbe foglalása, az együttműködés szervezeti kereteinek kialakítása, és egy EU-OECD kompatibilis célrendszer összeállítása is.

Jelentős szerep jut az online pályaaorientációs szolgáltatások továbbfejlesztésének, de kiadványok, tananyagok, segédletek is készülnek. A regionális munkaügyi központok bázisaira tanácsadók települhetnek, és lehetőség nyílik a tevékenységet különféle intézményeknél végző szakemberek képzésére, munkájuk szakmai támogatására is.

7.6 Munkaerő-piaci prevenció

Az iskolarendszerrel való együttműködés keretében a munkaerő-piaci prevención azt a tájékoztató tevékenységet értjük, amelynek célja, hogy az iskolai tanulmányaikat befejező fiatalok ne váljanak munkanélkülivé (vagy munkavállalási korú inaktívvá), hanem

munkavállalóként, esetleg vállalkozóként sikeresen megtalálják helyüket a társadalomban, és ezáltal megélhetésüket hosszú távon biztosítani tudják.

Ha így értelmezzük a prevenciót, akkor az előző fejezetben tárgyalt pályaválasztás elősegítése és pályaeorientáció egyértelműen annak részét képezi. (Általános a fordított irányú megközelítés, amely az összes prevenció intézkedést a pályaeorientáció tárgykörébe sorolja.)

Célszerűnek tartjuk azonban külön feladatcsoportként tárgyalni azokat a prevenció tevékenységeket, amelyek nem tartoznak a szorosan vett pályaeorientáció körébe. Ezek a következők:

1. A munkaerőpiac működésének ismertetése:

- munkaerő-piaci szereplők, kapcsolatok, általános helyzetkép bemutatása
- munkavégzéssel kapcsolatos jogi alapismeretek (törvényes munkavállalás)
- a munkaügyi szervezet és szolgáltatásainak, támogatásainak bemutatása

2. Továbbtanulással kapcsolatos információk:

- milyen lehetőségek vannak
- hogyan lehet az egyes iskolákba bejutni (követelmények, adminisztráció menete)

3. Technikák oktatása:

- álláskeresési technikák
- az öninformálódás technikái
- a munkáltatóval való kapcsolatteremtés, a kívánt állás elnyerésének technikái

4. Felkészítés a munkavégzésre:

- munkavégzés általános társadalmi (együttműködési, kommunikációs) szabályai
- szemléletformálás (a munkavégzés becsületének visszaállítása)

A tevékenységet – véleményünk szerint – alapvetően az iskolarendszernek kellene elvégeznie, de a tanintézmények elsősorban csak a továbbtanulással kapcsolatos információk átadására koncentrálnak. A feladat nagy része így az ÁFSZ-re hárul.

A prevenció súlypontja másra helyeződik a különböző szintű oktatási intézményekben. Az általános iskolákban a pályaeorientáció, a továbbtanulási információk és a szemléletformálás a legfontosabb. Ugyanezek van a legnagyobb hangsúly az érettségit adó gimnáziumok és szakközépiskolák esetében, de itt már fontos a munkaerő-piacra való kilépés előkészítése is, hiszen nem mindenki tanul tovább. A szakképző iskolákban és a felsőoktatásban már a munkavégzésre, álláskeresésre kell felkészíteni a fiatalokat.

A prevenció tevékenység alanyai elsődlegesen a végzős évfolyamok tanulói, azonban a szemléletformálásnak, a munkára nevelésnek már az óvodától folyamatosan részét kellene képeznie mindenféle tantervnek.

Bár ezen a téren tud az ÁFSZ a legkevesebbet tenni, de meg kell említeni, hogy a legfontosabb preventív tevékenység az iskolaelhagyás, a lemorzsolódás megakadályozása. A képzettség nélküli fiataloknak szinte semmilyen esélyes sincs az elhelyezkedésre, munkaerő-piaci képzésbe vonásuk is legtöbbször akadályokba ütközik.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, az utóbbi időszakban bekövetkezett változások

Prevención hagyományosan a kirendeltségek és Humán Szakszolgálatok munkatársainak azon tevékenységét értettük, amikor az iskolák végzős osztályait végiglátogatva csoportos tájékoztatást adtak a fentebb részletezett tárgykörökben.

A pályaaorientációs tevékenység fejlesztése nyomán az információk átadása más csatornákra terelődött, a rendezvények, a FIT-es foglalkozások, és az online lehetőségek kibővülése előrelépésnek tekinthető. Ugyanakkor a munkaügyi központ dolgozóinak minden iskolában történő személyes megjelenése egyre kevésbé biztosítható. A kapacitáshiányt a pedagógusok nagyobb mértékű bevonásával igyekeznek orvosolni a munkaügyi központok, egyfajta multiplikátor képzés keretében átadva a fiataloknak szánt információkat.

Az utóbbi években megyei és regionális munkaerő-piaci programok is célul tűzték ki a pályaválasztás elősegítését, a lemorzsolódás visszaszorítását. Baranya megyében a „Mentortanár”, a dél-dunántúli régióban pedig 2007-től a „Patrónus” program keretében kaphattak az iskolák támogatást ahhoz, hogy olyan – korábban állástalan – pedagógusokat alkalmazzanak, akiknek fő feladata hátrányos helyzetű, veszélyeztetett vagy tanulási nehézségekkel küzdő gyermekek tanórán kívüli időszakban történő segítése, illetve az iskola pályaválasztáshoz kapcsolódó tevékenységeinek szervezése, kézben tartása.

Fejlesztés

A pályaaorientációs feladatcsoportnál említett TÁMOP 2.2.2 intézkedés célkitűzései lefedik a preventív tevékenységeket is.

VIII. Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások

8.1 Csoportos létszámleépítésben érintetteknek helyben nyújtott szolgáltatások (Munkahelyezést Elősegítő Bizottságok működése)

A feladat elhelyezkedése az ÁFSZ jelenlegi célrendszerében

A rendszerváltást követően hazánk piacgazdaságra történő átállása mélyreható változásokat hozott a munkaerőpiacon, a privatizáció, az üzembezáráások, a keleti piacok összeomlása és a szerkezetváltás mindenütt éreztette hatását, melynek következtében csökkent mind a foglalkoztatás, mind a munkaerő részvétele a termelésben, ugyanakkor nőtt a munkanélküliség. Munkahelyek szűntek meg, esetenként tömegek váltak munkanélkülivé. Az ezredfordulót követően megindult a második szerkezetátalakítás, mely döntően a feldolgozóipart érintette, majd a 2008. októberében kirobbant pénzügyi és gazdasági válság következtében egyes ágazatok, szektorok leépítése, átrendeződése ismét elkerülhetetlené vált.

Ugyanakkor általános tapasztalat, hogy a létszámleépítésben érintett munkavállalók jelentős része csak akkor jelentkezik a munkaügyi kirendeltségeken, amikor már álláskeresési ellátásra jogosulttá válik. Az ÁFSZ szakmai elvárásai szerint a munkaerő-piaci szervezetnek alkalmasnak kell lennie a csoportos létszámcsökkentések okozta foglalkoztatási feszültségek, válsághelyzetek kezelésére és utógondozására, melyhez komplex szolgáltatási struktúra működtetése szükséges. A humánus, gondoskodó típusú létszámcsökkentés végrehajtásában történő állami részvétel - a magán tanácsadó cégek outplacement szolgáltatásához hasonlóan - napjainkban kiemelt jelentőséggel bír. A korábbi tapasztalatok is azt mutatják, hogy a korai beavatkozás során a leépítésre kerülők számára időben előrehozott, térben áthelyezett munkaerő-piaci szolgáltatások hatására nagymértékben - közel a felére - csökken az újra elhelyezkedéshez szükséges idő. A preventív, szakszerű megelőzés alkalmazásával elérhető, hogy minél kevesebb munkavállaló válik regisztrált álláskeresővé.

A szolgáltatás minden érintett fél számára előnyökkel jár, így a leépítésre kerülő munkavállalók esetében tompítja az indulatokat, enyhíti a munkahely elvesztése okozta feszültségeket, az egyéni igényekre szabott szolgáltatások révén hatékonyan segíti a mielőbbi (újbóli) munkába állást. Ugyanakkor a munkaadó szempontjából tompítja a munkahelyi indulatokat, a humánus megoldások következtében növeli a menedzsment pozitív megítélését. A módszer alkalmazása a munkaügyi szervezet számára is kedvező eredményekkel bír, mivel csökkenti a munkanélküliség kialakulásának esélyét, kíméli pénzügyi forrásait, egyúttal segíti annak hatékonyabb felhasználását. Mindezek együttesen kedvező hatást gyakorolnak az Állami Foglalkoztatási Szolgálat külső megítélésére.

Napjainkban e szolgáltatásnak kiemelt hangsúlyt kell kapnia a válság hatásainak mérséklése, a leépítésre kerülőknek a munkaerő-piac kihívásaira történő felkészítése érdekében.

Az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

Az EU irányelvek között kiemelt helyen szerepelnek a preventív, megelőző, személyre szabott szolgáltatások, melyeknek a magyar szabályozás teljes mértékben megfelel.

A tanácsadói szolgáltatás kialakítása érdekében már 1991. végén megkezdődött az országos tanácsadói hálózat kiépítése és képzése, kezdetben világbanki támogatással, majd 1995-től az

amerikai Gyors Reagálás Projekt keretei között. A szolgáltatás működési kereteit 30/2000. (IX.15.) GM rendelet teremtette meg, mely a helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadást a munkaügyi szervezet alaptevékenységei közé emelte. Itt azonban fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a foglalkoztatási tanácsadás tartalmi elemeit tekintve nem csupán a csoportos létszámcsökkentések kezelésére terjed ki.

A jogszabály alapján a helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás célja szakmai és módszertani segítségnyújtással hozzájárulni:

- a térségben a foglalkoztatási helyzet javításához,
- a gazdasági élet szereplői közötti együttműködés kialakulásához,
- a foglalkoztatási feszültségek kezeléséhez,
- a vállalkozási tevékenység élénküléséhez,
- és az új munkahelyek teremtéséhez.

A helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás tartalma:

- a térség foglalkoztatási helyzetének nyomon követése, különös tekintettel a munkaadók foglalkoztatási tendenciáira,
- információnyújtás és tanácsadás a csoportos létszámcsökkentések és a foglalkoztatási feszültségek megelőzése érdekében,
- programok kezdeményezése:
 - a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók újbóli elhelyezkedésének (MEB működtetése),
 - a térségben tapasztalható foglalkoztatási feszültségek enyhítésének
 - és a térség gazdasági foglalkoztatási szerkezetváltásának elősegítése érdekében.
- közreműködés az előbb említett programok kidolgozásában és megvalósításában,
- kapcsolattartás a térség gazdasági szereplőivel (munkaadók, önkormányzatok, más szervezetek),
- az előbb említett szereplők közreműködésének elősegítése a gazdasági szerkezetváltás és a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban,
- munkaerő-piaci információk nyújtásával történő közreműködés a területfejlesztési tanácsok döntés előkészítésében.

Napjainkban, a helyi fejlesztésekben történő együttműködések közül csak a legfontosabbak kerülnek említésre, mint például a foglalkoztatási paktumokban történő részvétel, vagy a fejlesztési ügynökségekkel kialakított partnerség.

A csoportos létszámcsökkentések bejelentésére vonatkozó jogszabályok jogharmonizációs célú módosítására első körben 1997. július 1-től került sor, majd 2001. július 1-től teljes mértékben átvettük az EU-s szabályozást, mely nemcsak a munkáltató belső, munkavállalók felé irányuló tájékoztatási kötelezettségét rögzíti, hanem a külső, az illetékes hatóságok vonatkozásában fennálló kötelezettségét is.

A csoportos létszámcsökkentések hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás igénybevétele – már pénzügyi finanszírozásának is - részletes feltételeit a 6/1998.(III.4.) MüM rendelettel módosított 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet 21/A. és 21/B. §-ai szabályozzák.

A feladat egyformán fontos-e az ÁFSZ különböző szervezeti egységeiben, vagy csak valamely terület specialitása

A feladat megvalósítása egyformán fontos az ÁFSZ különböző szervezeti egységeiben, ugyanakkor az egyes részfeladatok elvégzése különböző szinteken jelenik meg.

A tanácsadói tevékenység tekintetében megyénként legalább 1 fő képzett munkatárs szükséges, aki „eladja”, szervezi, irányítja, koordinálja a MEB tevékenységét. Ugyanakkor valamennyi kirendeltségen kell lenni olyan képzett munkatársaknak, akik a programok megvalósításában aktívan közre tudnak működni.

Volumen, mérhetőség bemutatása, főbb adatok

A Munkába-helyezést Elősegítő Bizottságok működtetésére klasszikus értelemben a munkaügyi szervezet pénzügyi és szakmai támogatásával valósul meg, ugyanakkor sok esetben a munkáltató inkább csak a módszer alkalmazásában kér segítséget. A preventív módszer alkalmazását tapasztalataink szerint nem a leépítésre kerülők száma határozza meg döntően, hanem a munkáltató affinitása a gondoskodó típusú leépítés filozófiájához, ezért 20-25 főtől kezdődően több száz főig terjedően alkalmazták a módszert.

A Bizottságok munkájának mérésére nincsenek kötelezően teljesítendő mérőszámok, már az is eredmény, ha egy ember problémáját sikerült megoldani, ugyanakkor vannak olyan mutató számok, melyeket egységesen alkalmazunk a MEB eredményességének bemutatása érdekében.

Ezek közül a legfontosabbak:

- Leépítésre kerülők száma
- A Hírlevelet kitöltők száma
- A programokon részt vevők száma (duplikáció lehetséges, mivel egy munkavállaló több szolgáltatást is igénybe vehet)
- A felmondási idő alatt képzésbe bekapcsolódók száma
- A felmondási idő alatt elhelyezkedők száma
- A vállalkozásba kezdők száma
- Egyéb módon rendeződött helyzetűek száma (pl. nyugdíj, rokkant nyugdíj, stb.)
- Regisztrált álláskeresővé váltak száma

A Bizottságok munkájának eredményét egyrészt személyes, illetve nyomon követő kérdőívek alkalmazásával végezhetjük el, illetve a munkaügyi kirendeltségek nyilvántartásainak vizsgálatával követhetjük nyomon. Ez utóbbi esetben a 2009. május 11-től bevezetésre került estat rendszer nagymértékben segíti a kirendeltségek munkáját, hiszen ezen keresztül listákat tudnak készíteni az adott kirendeltség körzetében az adott cégtől leépítésre kerülő ügyfelekről.

A MEB-ek munkájának eredményességét bemutatására szolgáljon egy példa. Az 1995-2009. időszakban Borsod – Abaúj – Zemplén megye, majd az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ területén a csoportos létszámcsökkentések humánus kezelése érdekében 17 alkalommal került MEB megalakítására, ebből kettő a régiós átalakulást követően.

A Bizottságok több, mint 6 700 fő leépítésben érintett munkavállaló számára szerveztek szolgáltatásokat, melyeken 6 400 fő vett részt (ebben természetesen lehetnek átfedések, hiszen ugyanazon személy több szolgáltatást igénybe vehetett). A bizottságok működésének eredményeképpen 667 fő képzésen, átképzésen vett részt és mintegy 2 313 fő – ebből felmondási idő alatt 2 295 fő - elhelyezkedett.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, a kapcsolódó módszertan

Korábban már említették szerint a humánus létszámleépítés technikájának, ismeretanyagának kidolgozása már a 90-es évek közepén megkezdődött, a munkatársak ekkor kerültek kijelölésre, kiképzésre. Ez a tudásanyag a közel tíz év alatt megkopott, nem követte az uniós jogharmonizáció miatti változásokat, ezért az Állami Foglalkoztatási Szolgálat modernizációját célzó HEFOP 1.2 intézkedés Szolgáltatásfejlesztési komponensének egyik projektje (1.1.2.1) azt a célt tűzte ki maga elé, hogy:

- a válságkezelésre vonatkozó korszerű ismeretek adjon át a létszámleépítési tanácsadók számára,
- a partner - elsősorban a tömeges leépítések során állásukat elvesztő személyek – számára preventív szolgáltatáscsomagot ajánljon fel a munkanélküliség megelőzése érdekében,
- az ÁFSZ szolgáltatási tárházát fejlessze, bővítse.

A projekt eredményeképpen a munkaügyi szakemberek, foglalkoztatási tanácsadók tudásanyagának megújítására, továbbfejlesztésére alkalmas korszerű ismereteket tartalmazó tananyag 2005. nyarán elkészült, valamint a megyénként kijelölt 1-1 fő tanácsadó kiképzésre került 5 napos tréning keretében.

A szervezetünkben 2007-ben bekövetkezett regionális átalakulást követően ismét előállt az a helyzet, hogy a tanácsadói körben személycserék következtek be, illetve a jogszabályváltozások is indokolták a tananyag aktualizálását, a kollégák ismételt felkészítését. Így a HEFOP 1.2 intézkedés meghosszabbításában 2008. októberében a tananyag aktualizálásra, a tanácsadók – továbbra is megyénként 1-1 fő - 3 napos tréning keretében kiképzésre kerültek. Ki kell emelni, hogy az aktualizált tananyagban már a paktumokról és az európai globalizációs alkalmazkodási alapról is találunk információkat.

A tananyag nyomtatott, valamint CD formátumban minden munkaügyi központban megtalálható, valamint az ÁFSZ intranetes felületén is elérhető, így gyakorlatilag a tevékenység végzéséhez kapcsolódó egységes módszertani anyagok mindenki számára hozzáférhetőek.

A csoportos létszámcsökkentések hátrányos következményeinek enyhítésére szolgáló támogatási formát, mint aktív eszköz működtetését országosan egységes eljárásrend szabályozza, mely jelenleg a 2008. október 1-től életbelépett Ket novella szerint átdolgozás alatt áll. Ki kell hangsúlyozni, hogy az eljárásrend a MEB módszer alkalmazásának pénzügyi támogatásának lehetőségét biztosítja, ugyanakkor MEB-et lehet működtetni csupán a munkaügyi szervezet szakmai segítségnyújtásával, melyre az utóbbi időben egyre többször kerül sor.

A tanácsadói tevékenység mellett nem szabad megfeledkeznünk a csoportos létszámcsökkentések bejelentéséhez kapcsolódó hatósági feladatokról sem.

A bejelentések fogadásával, kezelésével és nyilvántartásával kapcsolatos tevékenységek egységes elvek szerinti végzésére a HEFOP 1.2 intézkedés keretében szintén kidolgozásra került egy eljárásrend, mely napjainkban is érvényes.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A tanácsadói hálózatban, azaz a képzett tanácsadók körében ismét személycserék következtek be, így nem megfelelő számban vannak ilyen szakértelemmel is rendelkező munkatársak. Itt kell megjegyezni, hogy nem főállású tanácsadókra gondolunk, hanem az e területhez értő, gyakorlatot szerettek, akik csatolt munkakörben végzik ezt a feladatot. A munkaügyi kirendeltségeknek a MEB programjainak konkrét lebonyolításában kiemelt szerepük van, ezért kívánatos lenne minden kirendeltségen ehhez is értő munkatársak képzése.

A gondoskodó típusú létszámcsökkentések módszertani elveit bemutató tananyag rendelkezésre áll.

Az elkészült, közel 250 oldalas tananyag felépítését tekintve két nagy szerkezeti egységre tagozódik. Az első rész szakmai háttérrel és ismereteket nyújtó kötet a csoportos létszámcsökkentések kezelésére vonatkozó elméleti, jogszabályi ismereteken túl, gyakorlati segítséget nyújt a Munkába-helyezést Elősegítő Bizottságok országosan egységes elvek alapján történő működtetéséhez.

A második kötet a tanácsadói tevékenység ellátáshoz szükséges készségek fejlesztéséhez, a tanácsadói folyamat gyakorlásához nyújt segítséget. A tréning tananyag rész kiemelt érdeme, hogy az elmélet ismertetése, bemutatása mellett a gyakorlatokat a foglalkoztatási tanácsadók szakmai munkájához kapcsolja.

A lépésekkel kapcsolatos hatósági feladatok segítése érdekében az FSZH 2009. május 11-től, <https://estat.afsz.hu> web-címen elérhető új online rendszert vezetett be, melynek segítségével a foglalkoztatók egyszerűen és gyorsan tehetnek eleget a csoportos létszámleépítések bejelentésével kapcsolatos törvényi kötelezettségüknek.

Az alkalmazás segítségével a munkáltatók adatszolgáltatási terhe nagymértékben csökken, hiszen a bejelentések adatait elektronikusan rögzíthetik, azok visszaigazolását, valamint a bejelentés feldolgozását ellenőrizhetik. Lehetőségük nyílik arra is, hogy időt takarítsanak meg az adatbejelentéssel, miután a rendszer számos kényelmi funkciót (másolás, listából választás, kódszótárak stb.) tartalmaz.

Szakmai tartalom bemutatása

A Munkabahelyezést Elősegítő Bizottság (továbbiakban: MEB) rendeltetése

A MEB a munkavállalók újra elhelyezkedésének támogatását szolgáló hatékony, preventív módszer, amely segíti a létszámcsökkentésben érintettek mielőbbi munkába-helyezését, motiválja az önálló munkahelykeresést, valamint kezdeményezi önfoglalkoztatás keretében egyéni ill. társas vállalkozás indítását.

A bizottság alapvető feladata a létszámcsökkentésben érintett munkavállalók igényeinek felmérése, rendszeres munkaerő-piaci információkkal való ellátásuk, számukra megfelelő egyéni vagy csoportos foglalkozások, jogi, vállalkozási és szociális tanácsadás, álláskereső technikák oktatásának, új munkalehetőségek felkutatásának megszervezése, illetőleg minden olyan program biztosítása, amely segíthet a minél gyorsabb, újbóli elhelyezkedésben.

Az elbocsátott dolgozók nagyobb valószínűséggel veszik igénybe a MEB szolgáltatásait a létszámleépítés megkezdése előtt, mint azt követően.

A leépítésre kerülő, de még alkalmazásban álló munkavállalók pozitívabban viszonyulnak a helyszínen rendelkezésre álló segítségnyújtáshoz, mint mikor már nem tartoznak a céghez, továbbá a kapcsolatot is könnyebb velük tartani.

Mielőtt a dolgozókat demoralizálná a létszámleépítés tényé válása, a korai konzultációs idő alatti beavatkozás időt ad egy hatékony segítségnyújtó program előkészítésére és megszervezésére. Számukra előnyt jelent, ha előre tudják mi történik majd velük és milyen lehetőségekkel számolhatnak.

A MEB alkalmazásának várható előnyei

A munkaadó számára

- Lokalizálja, tompítja a munkahelyi indulatokat
- Megelőzheti az esetleges sztrájkot, valamint kedvező hatással lehet a termelékenységre
- A humánus megoldások következtében növeli a munkaadó, illetve a menedzsment pozitív megítélését
- Növelheti a kedvező megítélést a külső piaci környezetben
- Az elbocsátott és az ott maradó munkavállalók körében a munkaadó elismertebb lehet
- Csökkenthetők a munkaügyi érdekvédelmi viták

A munkavállalók számára

- Elősegíti a mielőbbi munkába állást
- Tompítja az indulatokat
- Megelőzheti a pszichikai leépülést
- Nem vesznek el baráti, munkatársi, ismerősi kapcsolatok
- A családban könnyebben elviselhető a légkör, ha az egyén a jövővel, az elhelyezkedéssel foglalkozik
- Megmaradhat a felmondási időre és végkielégítésre kapott pénzösszeg, ami megalapozhatja a pályamódosítást
- A munkaügyi szervezet részéről ingyenes szolgáltatásban részesülnek

A MEB a szolgáltatások megszemélyesítője, melynek keretében egyéni igényekre szabott megoldási módokat kínál.

A MEB felelős módon segít a bajba jutottakon, amely pozitívan reagál egy negatív körülményre.

Információszerzés és kezelés (korai fázis), a módszer PR-ja

A konzultációs időszak a létszámcsökkentési folyamat legkorábbi szakasza, ahol az információk begyűjtése rendszerezése történik mindazokról, akik ennek a munkaerő-piaci folyamatnak a részesei.

A korai fázisban végzett adatgyűjtési tevékenység lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatási tanácsadó és a kirendeltség közvetítő-kapcsolattartó munkatársa minden olyan információ birtokába kerüljenek, amely lehetővé teszi, hogy a létszámcsökkentési (válságkezelési) folyamat során helyes döntéseket hozzanak, melyhez elengedhetetlenül szükséges:

- A regionális munkaügyi központ és a kirendeltségek közötti kölcsönös információáramlás megszervezése
- A médiák figyelése, információk begyűjtése, tárolása a térség munkaadóinak gazdasági, foglalkoztatási helyzetéről
- A társosztályok tevékenységének alapos ismerete, különös tekintettel az aktív munkaerőpiaci eszközrendszer aktuális támogatási formáira
- A létszámcsökkentések szabályszerű lebonyolításával, annak bejelentésével kapcsolatos általános jogi tanácsadó szolgáltatás nyújtása a munkaadók, munkavállalók, illetve azok érdekképviselői számára
- A létszámcsökkentési bejelentések fogadása, kezelése, pontosítása, ellenőrzése

Az információszerzés célja, hogy a várhatóan létszámleépítésben érintett valamennyi résztvevőről a szükséges információk rendelkezésre álljanak, amelyek lehetnek formálisak vagy informálisak.

Formális csatornák:

- munkáltatói kapcsolattartás,
- programok, pályázatok,
- állásfoglalások,
- határozatok, jegyzőkönyvek,
- cégközlönyök, cégnyilvántartási lapok, stb.

Informális csatornák:

- személyes beszélgetések,
- értekezletek, tájékoztató előadások, stb.

A fentiekén túlmenően kiemelt figyelmet kell fordítani a MEB tanácsadói szolgáltatás munkáltatók körében történő minél szélesebb körű ismertetésére, az alábbiak alkalmazásával:

- Figyelemfelkeltő tájékoztató anyagok, szórólapok biztosítása a régió központban és valamennyi kirendeltségen
- Tömegkommunikációs csatornákon keresztül rendszeres tájékoztatás a szolgáltatásról
- A szolgáltatás ismertetése munkaadói tájékoztatók, klubfoglalkozások, személyes tárgyalások során

A Munkaügyi Szervezet számos tapasztalattal rendelkezik és adott a módszertani háttér is (terjedelmi korlátok miatt a következő tartalmi részeket csak vázlatosan írjuk le.)

- A MEB alkalmazásának előkészítése (első találkozó).
- A MEB összetétele.
- A tagok kiválasztása.
- A MEB elnökével szemben támasztott követelmények, a MEB elnökének feladatai
- A MEB irányítása
- A MEB megalakulásának előkészítése
- A MEB alakuló ülése (második találkozó)
- A MEB tevékenysége, feladatai és lehetséges programjai
- Alkalmazotti gyűlés megtartása (harmadik találkozó)
- Igényfelmérő kérdőívek
- További MEB ülések megtartása, szolgáltatások előkészítése és szervezése
- Nyomon-követés
- A MEB programjainak zárása, értékelése

Fejlesztési javaslatok

A szolgáltatásfejlesztéssel kapcsolatban:

- A tanácsadás alapját képező ismeretanyag folyamatos aktualizálása, felülvizsgálata (pl. jogszabályi, eljárásrendi változások átvezetése),
- A tanácsadási elemek fejlesztése, kiegészítése a versenyszférában működő szolgáltatók programjainak figyelembe vételével, így például
 - a szolgáltatás eladása a munkáltató számára, azaz a cég meggyőzése arról, hogy miért alkalmazza a gondoskodó típusú létszámleépítést,
 - a munkáltató felkészítése a létszámleépítés lebonyolítására (itt elsősorban a cégvezetésre koncentrálva, hiszen a szervezettünk által nyújtott szolgáltatások jelenleg csak a munkavállalókra irányulnak),
- Tanácsadók, kirendeltségi munkatársak képzése
 - elméleti ismeretek átadása értekezletek, munkamegbeszélések formájában,
 - tanácsadói készségfejlesztés (ebben nagy a lemaradása a szervezetnek a versenyszférával szemben) tréningek formájában,
- Országos értekezletek, konferenciák az egyes régiókban alkalmazott módszerek összevetése, a jó gyakorlatok megismerése érdekében,
- A MEB támogatási feltételeinek jogszabályi módosítása, mivel jelenleg a MEB-ek működéséhez pénzügyi forrás a csőd, felszámolás alatt álló cégek számára nem adható, ugyanakkor ezek a cégek érintettek leginkább a problémában, ráadásul ezzel a munkavállalókat büntetjük,
- A MEB támogatási összefoghatár emelése (jelenleg max. 1 millió Ft), gondolva a vásárolt szolgáltatásokra,
- A szervezet online tájékoztatási szolgáltatásának fejlesztése a csoportos létszámcsökkentések szabályainak értelmezéséhez, a bejelentési és tájékoztatási kötelezettségek folyamatának megismeréséhez. Ezt jelenleg az is indokolja, hogy ugyan az estat rendszer egy alap silabuszt nyújt a megadandó adatok tekintetében, ugyanakkor a munkáltatók - ezzel együtt értve a felszámolót is - döntő többségben nincsenek tisztában az Mt. erre vonatkozó alapszabályaival (pl. a leépítés minősítése, mit mikor, kinek kell küldeni, a dolgozók képviselői és a munkaügyi szervezet felé előírt kötelezettségek, a bejelentések tartalma, formái, adatlapok, stb.).
- Szóróanyagok a MEB szolgáltatásról és az előbb említett jogszabályi kötelezettségekről.

A feladat elhelyezkedése az ÁFSZ jelenlegi célrendszerében

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat célrendszerében a munkáltatói kapcsolattartás továbbra is kiemelt feladatként jelenik meg, hiszen továbbra is a munkaerő-közvetítés és ehhez kapcsolódóan az állásfeltárás a kirendeltségi szolgáltatások kulcseleme, mivel ez még mindig a legolcsóbb eszköz a munkaerő-piaci feszültségek eredményes kezeléséhez.

A közvetítés alapfeladata a munkáltató igényeinek leginkább megfelelő munkaerő kiközvetítése, melyhez elengedhetetlenül szükséges a munkáltatók bizalmának elnyerése a személyes kapcsolatépítésen - és tartáson keresztül. A kapcsolattartás során a munkáltatókkal korrekt, partneri kapcsolatot kell kiépíteni, hiszen csak ily módon érhetjük el, hogy üres álláshelyeiket munkaügyi szervezetünkhöz jelentsék be.

Munkaerő-piaci intézményrendszerünk az utóbbi időkben jelentős változásokon ment keresztül, melynek egyik legfontosabb területe a munkaügyi szolgáltatások fejlesztése.

A munkaügyi szervezetünk jelenlegi és jövőbeni elismertsége, presztízse csak abban az esetben növekedhet, ha szolgáltatásait, ezen belül a munkaerő-közvetítést "profi" módon, a munkát keresők és a munkaadók jogos igényeit kielégítve végzi.

A kapcsolattartás klasszikus formája továbbra is a személyes jellegű kapcsolat kiépítése, ugyanakkor a gyors és hatékony információátadás érdekében elmúlt évek során a kirendeltségeken új módszerek (pl. fórumok, klubok, hírlevelek) és eszközök (telefon, internet) alkalmazása vált elterjedtté.

Az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

A fent említett munkáltatók számára nyújtott szolgáltatási formák szintén teljes mértékben illeszkednek az uniós célokhoz.

A feladat egyformán fontos-e az ÁFSZ különböző szervezeti egységeiben, vagy csak valamely terület specialitása

A munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások – hiszen közvetlen kapcsolatban velük döntően a munkaügyi kirendeltségek állnak - elsősorban a kirendeltségek működéséhez kötődnek, ugyanakkor nagyobb horderejű témákban a régióvezetésnek kell kiemelt szereppel rendelkeznie. A szolgáltatások céljukat tekintve viszont egyaránt fontosak valamennyi szervezeti egységben, hiszen ettől függ a munkaügyi szervezet megítélése, valamint a munkaerő-piaci részesedés növelésének lehetősége.

Volumen, mérhetőség bemutatása, főbb adatok

A munkáltatói fórumok, tájékoztatók, valamint a hírlevelek alkalmazásának fontossága szervezetünk életében vitathatatlan, ezek nagyságrendjét az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központban végzett felmérés eredménye jól tükrözi, melyek az alábbi táblázatban találhatóak:

Munkáltatók számára nyújtott szolgáltatások

Körzetek	Kirendeltség által szervezett munkáltatói klubok, fórumok száma (esetszám)			Munkáltatók számára kiadott Hírlevelek száma (esetszám)								
				2007.			2008.			2009.		
	2007.	2008.	2009.	postai úton	e-mailben	Összesen	postai úton	e-mailben	Összesen	postai úton	e-mailben	Összesen
Miskolc	2	2	2			0			0			0
Encs	3	4	4	3	2	5	4	4	8	7	8	15
Kazincbarcika	1	2	3			0			0	1	3	4
Tiszaújváros						0			0	2		2
Mezőkövesd	2	4	3			0	4		4			0
Ózd	3	2	2	25		25	23		23	15	2	17
Sárospatak	1	2	1		5	5		6	6		5	5
Sátorlajújhely	11	9	5			0			0			0
Szerencs	2	2	1			0			0			0
Edelény	4	4	4	2	5	7	2	5	7	2	5	7
Sziksó			2			0			0	1	1	2
Tokaj	3	3	3			0			0			0
Putnok	2	2	2			0			0			0
Gönc	2	3	4	8	2	10	10	4	14	15	5	20
Mezőcsát	3	4	3			0			0			0
Borsod megye összesen	39	43	39	38	14	52	43	19	62	43	29	72
Eger	2	5	4	2		2	3	4	7	1	4	5
Gyöngyös	6	4	1		4	4		4	4		3	3
Hatvan	3	3	3	4	5	9	4	6	10	2	3	5
Heves	2	2	1			0		2	2		1	1
Füzesabony						0		2	2			0
Pétervására	2	2	2	1		1	1		1	1	2	3
Heves megye összesen	15	16	11	7	9	16	8	18	26	4	13	17
Salgótarján	8	8	5		6	6		6	6		10	10
Balassagyarmat	7	5	2			0			0			0
Rétság	2	1	6			0	1		1	3	3	6
Bátonyterenye	3	4	2			0		5	5		10	10
Pásztó	2	4	10	1	1	2		4	4		9	9
Szécsény	3	2				0			0			0
Nógrád megye összesen	25	24	25	1	7	8	1	15	16	3	32	35
Régió összesen	79	83	75	46	30	76	52	52	104	50	74	124

A munkáltatóknak nyújtott speciális kiválasztási szolgáltatásokról nem készült felmérés.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei, a kapcsolódó módszertan

Általánosságban elmondható, hogy a munkáltatók számára szervezett fórumok illetve klubok a kirendeltségeken jól bevált gyakorlatként működnek a közvetlen információnyújtás területén. Ugyanakkor a hírlevelek, tájékoztatók szerkesztése és munkáltatók számára történő eljuttatása – ez utóbbi esetben főleg az elektronikus levelezésre gondolva - még nem minden napi gyakorlat, bár számuk jelentős növekedést mutat az elmúlt 3 esztendőben.

8.2 Munkáltatói klubok, fórumok

A munkáltatói klubok, fórumok szervezése során általános az a gyakorlat, hogy kirendeltségek téma specifikusan, különböző munkáltatói csoportok számára szervezik a programokat, alapvetően az önkormányzati és a versenyszférában működő foglalkoztatók különíthetők el.

A fórumokon elhangzó témák közül a leggyakoribbak

- Aktuális munkaerő-piaci helyzetkép,
- Jogszabályi változások a foglalkoztatás területén,
- Álláskeresőink után igénybe vehető támogatások,
- Pályázati lehetőségek (pl. munkahelymegőrző, munkahelyteremtő, stb.),
- Uniós programok (TÁMOP),
- Munkaügyi szervezet szolgáltatásai,
- Rehabilitációs programok,
- Start kártyák program,
- Út a munkához program.

Az uniós támogatások hatékonyabb felhasználása érdekében a kirendeltségeink az elmúlt 1-2 évben nyitottak a társszervezetek felé, így számos esetben közös fórumok szervezésére került sor a forráskezelő- és társszervezetekkel, így a NORDA-t, az NFÚ-t és az OFA-t említjük.

8.3 Hírlevelek, tájékoztatók

Az írott formában történő gyors információszolgáltatás, ezen belül is az infokommunikációs eszközökön történő levelezés, egyre dinamikusabb fejlődést mutat a munkaügyi kirendeltségek életében, mely főleg a modernizációs program keretében megvalósuló infrastrukturális fejlesztéseknek köszönhető.

Ezt a folyamatot jól érzékelteti az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ kirendeltségei körében végzett felmérés, melyek alapján

2007-ben	76
2008-ban	104
2009-ben	124 hírlevél, tájékoztató került kiküldésre munkaadók számára.

A kirendeltségi hírlevelek témáit tekintve, részben hasonlóak a munkaadói fórumokéval, azt azonban még meg is haladja pl.:

- negyedéves munkaerő-piaci felmérés prognózis eredményei,
- kirendeltség tevékenységének bemutatása (szolgáltatásfejlesztések pl. online estat rendszer indulása)
- rendezvényekről híradás (pályaválasztási kiállítás, állásbörze)
- egyéb hasznos információk (pl.: „Mi mennyi 2009-ben”)

8.4 A munkáltatóknak nyújtott speciális kiválasztási szolgáltatások

A munkáltatóknak nyújtott speciális kiválasztási szolgáltatások közül az elmúlt években, legjobban elterjedt módszer a munkáltatók számára a kirendeltségen szervezett csoportos tájékoztatók, toborzók szervezése. Ez a tevékenység a kirendeltségeken gyakran alkalmazott forma, a munkatársaktól jelentős előkészítő munkát követel meg (leválogatás, ügyfelek behívása), ugyanakkor eredményei a munkák során nem, vagy csak kismértékben mérhetőek.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások bemutatása

A humán erőforrások tekintetében mindhárom szolgáltatás esetében elmondhatjuk - annak ellenére, hogy a munkaügyi kirendeltségeken folyamatosan növekednek az adminisztratív terhek – a feladatokat a munkatársak megfelelő színvonalon el tudják látni.

A munkáltatói fórumok, klubok, valamint a munkáltatók számára tervezett toborzók esetében több kirendeltség helyhiánnyal küzd, nincsenek megfelelő méretű tárgyalók, csoportos tájékoztatók tartására szolgáló helyiségek.

Az elmúlt években a szervezetünkben végrehajtott informatikai fejlesztések révén ma már minden ügyintéző rendelkezik e-mail címmel, így az elektronikus levelezést gyakorlatilag mindenki használhatja. Itt azonban meg kell említeni azt a korlátot, hogy a kifelé menő levelekhez csatolt mellékletek mérete az 1 MB-ot nem haladhatja meg, ugyanakkor néhány fájl típus (pdf, ppt) mérete ettől jóval nagyobb lehet, főleg, ha ábrák, táblázatok vagy képek is beillesztésre kerülnek a szövegbe.

Szakmai tartalom bemutatása

Az ÁFSZ 2008. március 28-án adta ki a közvetítés eljárásrendjét. Az eljárási rend célja az egységes elveken nyugvó munkaközvetítési tevékenység kereteinek meghatározása, valamint annak biztosítása, hogy mind az álláskereső, mind a foglalkoztató azonos szolgáltatásban részesüljön az Állami Foglalkoztatási Szolgálat valamennyi kirendeltségén.

Az eljárásrendben a munkáltatói kapcsolattartás csupán egy kisebb fejezetet képvisel, sem önálló eljárásrendje, sem módszertani útmutatója nem készült, így a munkáltatóknak nyújtott speciális szolgáltatások sem kerültek központi szabályozás alá.

A személyes, élő kapcsolattartás egyik formája a munkáltatói fórumok, klubok szervezése, melyek lehetőséget biztosítanak arra, hogy a munkaadók érdeklődésére számot tartó, a munkaerő-piacot, a foglalkoztatást befolyásoló fontosabb eseményekről, változásokról, tendenciákról közvetlenül tájékoztassuk e szervezeteket. Általában jelentős számú részvétel jellemzi ezeket, hiszen lehetőség van interaktív formában történő információszerezésre.

Munkáltatóknak nyújtott speciális munkaerő kiválasztási szolgáltatások, másképpen Csoportos szűrés/közvetítés

A csoportos közvetítés lényege, hogy általában a munkaadó jelenlétében, vagy felhatalmazása esetén nélküle, a megjelent álláskeresők együtt kapnak tájékoztatást a munkaadóról és annak bejelentett üres álláshelyéről.

Esetei:

- Az álláskínáló a munkaerőigény bejelentőlapon bejelenti erre vonatkozó szándékát,
- Ugyanazon munkaadó egy munkakörre, vagy több egyszerre bejelentett kis létszámú szabad állására több álláskereső jelentkezését várja.

Ekkor a közvetítő egyeztet a munkaadóval és felkínálja részére a csoportos közvetítés lehetőségét. Csak a foglalkoztató beleegyezésével készíthető elő a közvetítés. A csoportos közvetítésre már alkalmas létszámnagyságot nehéz pontosan meghatározni. Nem lehet egyértelműen “kinyilatkoztatni”, hogy ha a létszám eléri az “X”-et, akkor már csoportos előszűrést kell tartani, de ha már egyel kevesebb, akkor nem. Mindig a foglalkoztató által meghatározott maximálisan közvetíthetők számából kell kiindulni, nem pedig az alkalmazni kívánt létszámból. Kimondhatjuk, hogy a foglalkoztató által meghatározott közvetíthető létszám, ha eléri az 5 főt, akkor már lehet a csoportos közvetítés gondolatával foglalkozni. Egy másik fontos szempont az is, hogy a kirendeltség részéről hány megfelelőnek vélt álláskereső áll rendelkezésre.

Ugyanis hiába egyezne bele a foglalkoztató az 5 fő esetén a csoportos közvetítésbe, ha a kirendeltségen az állásra például csak egy alkalmas álláskereső van.

Helye

- Munkaadónál: Az Ft. által szabályozott utazási időn belül elérhető munkaadó esetén célszerű alkalmazni. Egybeköthető termék bemutatóval, a végzendő munka megtekintésével.
- Kirendeltségen: Az Ft. által szabályozott utazási időn kívül eső munkaadó esetén célszerű alkalmazni. Egybeköthető termék bemutatóval, szórólapok, prospektusok kiosztásával.
- Egyéb helyen, amiben az állást kínáló és a közvetítő megegyeznek: Ez akkor célszerű, ha egyik félnél sincs megfelelő helyiség a rendezvény lebonyolítására, vagy távoli az állást

kínáló és a kirendeltségen nincs megfelelő helyiség. Már az egyeztetés során rögzíteni kell, hogy ki finanszírozza a szállítási költségeket, terembérletet. Ez is egybeköthető termék bemutatóval, szórólapok, prospektusok kiosztásával

Folyamata

1) Előválogatás:

Az előválogatás a benyújtott munkaerőigényben rögzített elvárások alapján történik az álláskeresők és a munkaadó távollétében a rendelkezésre álló számítógépes program segítségével. A párosítási szempontok szűkítése vagy bővítése segítségével kell a megfelelő létszámot összeállítani. Célszerű, ha ez a létszám a munkaerőigényben megjelölt kiközvetíthető létszámnál több, mert az ellenőrzés során az alkalmasság megítélése változhat.

2) Közvetíthetőség vizsgálata:

A közvetíthetőnek vélt személyeket le kell ellenőrizni, hogy azok valóban közvetíthetőek-e. Különösen figyelni kell az együttműködés szünetelésére, a munkára kész állapotra, és a foglalkozás-egészségügyi korlátozó tényezőkre.

3) Egyeztetés a munkaadóval:

Amennyiben nem jelölte meg a munkaadó a pontos helyet és időpontot, akkor ezt pontosítani kell. Ha lehet, meg kell állapodni abban is, hogy ki képviseli a munkaadót és ki a kirendeltséget. Az egyeztetés kiterjed a közvetítés “forgatókönyvére” is.

4) Behívás a csoportos közvetítésre:

Értesítő levéllel kell a kirendeltségre behívni azon munkát keresőket, akiket a munkaerőigényhez a párosítás során a közvetítő lekeresett, függetlenül attól, hogy az állást kínáló feltételei és a munkát kereső adottságai, képességei, igényei teljes mértékben lefedik-e egymást.

Értesítő levéllel jelentkező ügyfelek részére, amennyiben az állásajánlat mindkét fél (foglalkoztató és az ügyfél) megítélése alapján - figyelembe véve minden körülményt - megfelelő, úgy közvetítőlapot kell készíteni, függetlenül attól, hogy az egyén ellátásban részesül-e vagy sem.

5) Csoportos közvetítés:

Négy részre tagozódik: általános részre, tájékoztatás a munkalehetőségről részre, kérdések a munkaadó képviselőjéhez részre, tárgyalás részre.

- a.) Általános rész: a közvetítő bemutatja a munkaadó képviselőjét, és tömören ismerteti az álláskeresők jogait, kötelezettségeit.
- b.) Tájékoztatás a munkalehetőségről: a munkaadó bemutatja a munkavégzés helyét, ismerteti a munkavállalókkal szembeni elvárásokat, a felkínált munkakör(ök) jellemzőit, a munkabért, és az egyéb juttatásokat. A közvetítő folyamatosan egyezteti a munkaerőigényen bejelentett adatokkal. Figyeli, ha valami fontos kimarad a munkaadó beszámolójából, akkor erre felhívja figyelmét.
- c.) Kérdések a munkaadó képviselőjéhez: a megjelent álláskeresők szabadon kérdeznek a munkával kapcsolatban az állást kínálótól, vagy a közvetítőtől a jogaikról, kötelezettségeikről, kirendeltségi eljárásról. A közvetítőnek figyelni kell, hogy kérdések kerüljenek feltevésre, ne pedig a munkával, vagy munkaadóval kapcsolatos személyes vélemények. Ha ilyen előfordul, azt rövidre kell zárni, közölni kell, hogy ez nem a személyes vélemények nyilvánításának az alkalmas helye, ideje.

- d.) Tárgyalás, alku: A munkaadó, az álláskereső és a közvetítő közös “hatszemközti” megbeszélgetést tart a felkínált munkával kapcsolatban. Ekkor születik döntés a jogviszony létrejöttéről, vagy megghiúsulásáról, valamint ennek dokumentálását - a közvetítőlapon, vagy értesítő levélen - is ekkor kell elvégezni.

Előnyök és hátrányok

a.) Előnyök:

- Időtakarékos, mert egyszerre történik a közös tájékoztatás,
- Azok is választ kaphatnak fel nem tett kérdéseikre, aki nem mernének kérdezni,
- Jól mérhető a munkavállalási szándék,
- A felek úgy hozzák meg döntéseiket, hogy az később nem adhat okot további egyeztetésre (ki, mikor, mit mondott-mit nem mondott-nem úgy mondott).

b.) Hátrányok:

- A megszervezése időigényes,
- A kialakult konfliktust tudni kell azonnal kezelni,
- Külső helyszín esetén a felmerülő bérleti díj többletköltséget jelent,
- A munkavállalók rosszirányba befolyásolhatják egymást a döntésben.

Hírlevelek

A levélben történő kapcsolattartás modern formája a hírlevél készítés, melyek a negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés eredményeinek publikálása mellett eseti jelleggel készülnek, segítve a munkáltatók gyors és hatékony információszolgáltatását. A nyomtatott formátumú, postai kézbesítésű hírlevelek egyre jobban háttérbe szorulnak az elektronikus levelezés mellett.

Fejlesztési javaslatok

A személyes kapcsolattartások jelentős része, több,mint háromnegyed része továbbra is a kirendeltségen valósul meg, amely jelzi, hogy a munkáltató székhelyén/telephelyén történő helyszíni látogatásra általában csak konkrét cél felmerülése esetén kerül sor (pl. új cégek feltárása, a munkakörülmények, a foglalkoztatási profil megismerése, tevékenységbővülés, létszámleépítés, prognózisok, stb.).

A munkáltatói kapcsolattartás területén – a költségcsökkentés szempontjainak mérlegelésével - törekedni kell arra, hogy a munkakapcsolatok egyre nagyobb része magasan fejlett informatikai rendszereken keresztül valósuljon meg

- A munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások tekintetében kiemelt fontosságú lenne, hogy az ÁFSZ az online internetes állásbejelentés lehetőségét minél hamarabb teremtsen meg, hiszen évek óta folyik a munkaügyi szervezet fejlesztése, mégis ezen területen nincs előrelépés.
- a. A munkáltatói kapcsolattartás a szervezetünk kiemelt feladata, még sincs önálló eljárásrendje, vagy módszertani útmutatója (közvetítés eljárásrendjében van erről rövid leírás), így az ehhez kapcsolódó egyéb munkáltatóknak nyújtott szolgáltatás sincsenek részletezve sehol. Az újonnan belépő, vagy más területről átlépő munkatársaknak fontos lenne egy induló elméleti felkészítő anyag.
- b. Hasonló a helyzet a hírlevelekkel kapcsolatban, a tartalmukat tekintve hasonló sémákra épülnek, ugyanakkor a kirendeltségek eltérő esetszámban és tartalommal készítik ezeket, a tapasztalataik és a térség sajátosságainak figyelembevételével. A hírlevelek tekintetében

megfontolandó egy központi módszertani ajánlás készítése annak alap szakmai tartalmára, természetesen meghagyva a mozgásteret a régiós specifikumok közlésére.

- c. A szervezet által használt jelenlegi levelező rendszer (outlook) egyszerre mintegy 20 címzett számára engedélyezi az üzenetküldést. Ezt célszerű lenne legalább egyes gépeken százas nagyságrendre emelni, hogy a hírlevelek könnyebben továbbíthatók legyenek elektronikus úton a munkáltatók számára. A korábban említett üzenetküldési korlát megemlése is mérlegelendő legalább ugyanezekben a számítógépeken.
- Célszerű lenne színes, figyelemfelhívó tájékoztató/kat (pl. válságkalauz) készíteni kimondottan a munkáltatók részére a legfontosabb támogatási formákról. A szóróanyagokat a honlapunkon elhelyezni, illetve a kirendeltség számára megküldeni is hasznos lenne, hogy elektronikus úton bármikor továbbítani tudják.
- Munkáltatói dossziék készítése, amelyben összegyűjtve átadható lennének a rendezvényeken, illetve a személyes kapcsolattartás során az aktuális szakmai anyagok.
- Célszerű lenne tovább bővíteni a tematizált rendezvények, fórumok számát, akár közösen más társszervezetekkel (itt főleg az egyéb fejlesztési forrásokat kezelő szervezetekre, kamarákra gondolva). A kirendeltségek számára a rendezvények szervezésére kisebb pénzügyi keretet lehetne biztosítani, ezzel is biztosítani számukra e kapcsolattartási forma feltételeit.

Itt meg kell azonban jegyezni, hogy a tapasztalatok alapján – mivel a munkaügy egyedül nem képes kezelni a problémákat – szükségesnek látszik, hogy a kapcsolattartás egy más minőségű szintje is kialakuljon, és a legjobb, legrátermettebb kapcsolattartók minél hamarabb kapjanak olyan jellegű képzést, amellyel képessé válnak térségük munkaerő-piaci folyamatait aktív módon befolyni és az érdekelteket ösztönözve, összehozva pozitív irányba befolyásolni a kedvezőtlen tendenciákat.

Ehhez elengedhetetlen, hogy újabb ismereteket szerezzünk:

- a munkáltatók HR tevékenységéről, az emberi erőforrás tervezéséről,
- a munkáltatók alkalmazási szokásairól és munkaerő kiválasztási módszereiről,
- a magán munkaközvetítő cégek működéséről, tevékenységéről.

IX. Munkaerő-piaci szereplőkkel kiépített partnerségi kapcsolatok

A feladat „elhelyezkedése” az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat feladatainak ellátása során a munkáltatói, munkavállalói, társadalmi partnerek széles körével működik együtt, a foglalkoztatás elősegítése érdekében a munkaerőpiac szereplőivel sokoldalú kapcsolatrendszert alakított ki itthon és külföldön egyaránt.

Ez a feladatkör nem szerepel a szervezet jogszabályokban előírt és jól körülhatárolható tevékenységei között, ugyanakkor mégis jelentős kihatással van a foglalkoztatáspolitikai célok teljesülésében.

Mivel ez a kapcsolatrendszer – más tevékenységektől eltérően – nincs konkrét keretek közé helyezve, ezért a feladatrendszer megítélése is sok szempontból szubjektívebb és nehezebb. Mivel a partner és ügyfélkapcsolatok minden szervezet életében fontosak, ezért ez a terület megjelenik az ÁFSZ stratégiájában is.

A következő táblázatban feltüntettük, hogy a munkaerő-piaci szereplőkkel kialakított partnerkapcsolatok melyik az ÁFSZ által korábban meghatározott stratégiai irányokhoz kapcsolódnak.

Stratégiai irányok	Munkaerő-piaci szereplőkkel kialakított partnerség
Ügyfélkapcsolatok javítása, viselkedésformák átalakítása	X
Partnerkapcsolatok intézményesítése	X

Az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

A munkaerő-piaci szereplőkkel kialakított kapcsolatok nem csak az ÁFSZ stratégiai irányai között található meg, hanem több ponton megjelennek EU célrendszerében is.

A célrendszer több pontjához is kapcsolható a partnerség. Egyrészt a partneri hálózatban való részvétellel, partneri együttműködéssel, másrészt a közvélemény tájékoztatásával.

A Munkaerő-piaci szereplőkkel kiépített partnerségi kapcsolatok a következő EU-s célrendszerekhez kapcsolódnak:

Részvétel a helyi, regionális és nemzeti partnerkapcsolati hálózatban, a foglalkoztatáspolitikát végzők együttműködési rendszere.

Munkaerő-piaci információk nyújtása, feldolgozása, terjesztése - az ÁFSZ és más intézményeknek, ill. a közvélemény számára.

Annak vizsgálata, hogy a feladat az ÁFSZ különböző szervezeti egységeiben egyformán fontos-e, vagy csak valamely terület specialitása.

A munkaerő-piaci szereplőkkel kialakított kapcsolatok különböző mértékben jelennek meg az egyes szervezeti egységekben, de fontosságuk csak egységesen az egész szervezetet érintően értelmezhető.

Az egyes szervezeti egységek és a velük kapcsolatban álló partnerek esetében az adott feladat fontosnak mondható még akkor is, ha az az intézményrendszer egésze szempontjából kisebb jelentőségű. Így például egy pár száz fős kistélepülés önkormányzatával kialakított kapcsolat a szervezet egésze számára elhanyagolható, ugyanakkor az érintett kirendeltség számára a jelentős, hiszen a települések esetében sokszor az önkormányzat a legjelentősebb vagy az egyetlen foglalkoztató.

A feladatrendszer egyes elemeinek megvalósítása a kirendeltségeken, és a régió központi szervezeti egységeiben történik, vagy ezekkel párhuzamosan az FSZH-ban is, illetve bizonyos nemzetközi kapcsolatok kizárólag a főhatóságnál jelennek meg. A feladatrendszerben szereplő kapcsolatok egy része országosan egységesen alakul, míg bizonyos területeken a régiók és szervezeti egységek gyakorlata között jelentős eltérések mutatkoznak.

A kirendeltségek kapcsolatot tartanak a munkáltatókkal, önkormányzatokkal, helyi civil szervezetekkel. A kirendeltségek némelyike részt vesz a helyi foglalkoztatási paktumok, a terület- és településfejlesztés helyi szerveinek munkájában is.

A régióközpontok együttműködési feladatai kiterjednek a feladatrendszerben felsorolt valamennyi szervezetre, területre egyaránt.

A FSZH kapcsolatrendszere hangsúlyosabb az országos hatáskörű érdekképviseleti szervek esetén. A nemzetközi kapcsolatok alakítása, a nemzetközi programokban történő részvétel is elsősorban ennél a szervezetnél történik.

Volumen és mérhetőség

Mivel ez a feladatrendszer nem konkrét jogszabályi rendelkezésen alapul, nincsenek meg az irányadó pontos paraméterek, így a feladat és annak eredményessége igazából nem mérhető egzakt módon. Hiszen a megkötött együttműködési megállapodások, a munkáltatókkal vagy más partnerekkel kialakított kapcsolatok nehezen objektívizálhatók.

A feladattól mérni igazából az együttműködésekkel kialakított projektek, közös pályázatok hozadéka mérhető, ezek azonban nem mutatják be objektíven magát a feladat ellátását.

A feladat volumene – bár szintén nehezen mérhető – de igen jelentős a szervezet számára, hiszen valamennyi támogatásra, a szolgáltatások, közvetítések eredményességére hatással van az, hogy milyen kapcsolatot sikerült kialakítani a munkaerőpiac egyes szereplőivel.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei

Mivel a feladatrendszerben meghatározott kapcsolatok többsége külön jogszabályi meghatározás nélkül történik, így egységes módszertan sincs. Többnyire azon feladatok esetében sem található a feladatellátásra vonatkozó módszertani előírás ahol az együttműködést jogszabály határozza meg.

Vannak ugyan minden szervezeti egységre kötelezően érvényes előírások, (pl. a Munkaügyi Tanács munkájának előkészítése, együttműködés az „Út a munkához” program önkormányzataival) de mindezek ellenére nem beszélhetünk egységes módszertanról. A feladatvégzés minőségét elsősorban a partnerekkel létrehozott személyes kapcsolatok határozzák meg.

A feladat elvégzéséhez rendelkezésre álló erőforrások

Az ÁFSZ egészét tekintve a munkaerőpiac szereplőivel, nemzetközi kapcsolatok kialakításával, ápolásával főfeladatként foglalkozó munkatársak aránya alacsony. Ennek ellenére kapcsolt munkakörként már többen foglalkoznak a területtel és ha a szervezet

valamennyi kapcsolattartási tevékenységét a feladatellátás alá vesszük, akkor viszont azt mondhatjuk, hogy az ÁFSZ létszámának közel a fele foglalkozik ezzel a területtel.

A tevékenység ellátása nem igényel külön informatikai infrastruktúrát, ugyanazokat a gépeket és – többnyire valamilyen windows – programokat használja. Általánosságban elmondható, hogy rendelkezésre álló hardverek (PC-k, monitorok, nyomtatók, szerverek) kirendeltségi és régiós szinten jelenleg megfelelőek, helyenként jó színvonalúak.

Szoftver oldalról csak néhány feladat ellátásához van szükség (Út a munkához, civilek által végzett szolgáltatások) speciális szoftverekre, melyek rendelkezésre állnak. Bizonyos feladatok uniformizálása esetén több területen is lehetne külön alkalmazásokat fejleszteni, de ezekre – jelenlegi fejlesztési irányokat látva – mostanában nem lehet számítani.

Speciális felmérés

A helyzetértékelés elkészítéséhez a következő felmérések, adatgyűjtések javasolhatók:

- A települési és a kisebbségi önkormányzatokkal megkötött megállapodások számának és a megállapodások tartalmának felmérése,
- A régiók területén működő foglalkoztatási, szociális feladatokat felvállaló civil szervezetek összegyűjtése, az általuk végzett állandó és eseti szolgáltatásokról kataszter készítése,
- A civil szervezetekkel kötött eseti vagy hosszútávú megállapodások felmérése,
- Annak felmérése, hogy a munkaügyi szervezet milyen mértékben jelenik meg a civil szektor esetében megbízóként, szolgáltatást vásárlóként,
- Létezik-e a régiókban a területfejlesztés szerveivel írásbeli együttműködési megállapodás vagy csak informális együttműködés van (a területfejlesztési tanács és az ügynökség, valamint a kistérségi társulások, kistérségi fejlesztési tanácsok) a szervezetek között,
- Mennyi Foglalkozási Információs Pont működik a régiók területén, ezek munkáját miben segíti a RMK,
- Milyen „kategóriákba” sorolhatók az egyes FIP-ek (információs, foglalkoztatási)
- A régiók által kialakított nemzetközi együttműködések, partnerek és az együttműködés területe,
- Jelenleg milyen a többi pontban felsorolt területen kívüli együttműködések vannak a munkaügyi központokban,

Szakmai tartalom

9.1 Kistérségi, megyei, regionális és határon átívelő paktumok

Az Európai Unió tagállamaiban 1997-ben hozták létre az első foglalkoztatási paktumokat, s azok sikere után az ilyen jellegű projektek beépültek az Európai Szociális Alap támogatási rendszerébe.

Az Európai Unió követésre méltó, jó példaként emlegeti a foglalkoztatási paktumokat, mivel ezek a helyi, megyei vagy regionális szintű együttműködések konkrét, kézzel fogható módon járulnak hozzá a gazdasági aktivitás és a foglalkoztatási szint növeléséhez.

A foglalkoztatási paktum abból indul ki, hogy minden térségnek megvan a fejlődési potenciálja, melyet a helyi aktivitás fejlesztésével kell mozgásba hozni. A paktum filozófiája, hogy a társadalmi tőkét hasznosítja - mert ez bővebb, mint az üzleti tőke - és megtérülésében sem üzleti szempontok számítanak. Így valósítja meg a helyi szolidaritást, s létrejön a motivált partnerség. Egyben kapcsolatot teremt a térségi foglalkoztatáspolitikára és a területfejlesztés között.

Az együttműködő partnerek a térség gazdasági és társadalmi életének szereplői, akik kiemelt, közös feladatuknak tartják a térség foglalkoztatási helyzetének javítását, a foglalkoztatás szintjének emelését, a munkanélküliség csökkentését, a gazdasági- és humán erőforrások bevonását. Mivel a foglalkoztatási paktum célcsoportjai lehetnek a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek, az alacsony képzettségi szinttel rendelkezők, a roma származásúak, a megváltozott munkaképességűek, a nők, a 40 év feletti korosztály és a pályakezdő fiatalok, ezért a munkaügyi szervezetre valamennyi paktumban jelentős szerep hárul.

Magyarországon 2002-től alakultak meg az első foglalkoztatási együttműködések a „Helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása” című intézkedés keretein belül.

Magyarországon jelenleg összesen 52 foglalkoztatási – részben hazai, részben nemzetközi – paktum működik, melyek segítségével létrejöhettek egy-egy térség munkaerő-piaci szereplőinek összefogása, és a közös gondolkodás eredményeképpen lehetőség nyílt a munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő csoportok foglalkoztatására.

Az együttműködő partnerek a térség gazdasági és társadalmi életének szereplői, akik kiemelt, közös feladatuknak tartják a térség foglalkoztatási helyzetének javítását, a foglalkoztatás szintjének emelését, a munkanélküliség csökkentését, a gazdasági- és humán erőforrások bevonását. A munkaügyi központok valamennyi paktumban tevékenyen részt vesznek, több esetben vezetői a paktumoknak, különösen az olyan újszerű kezdeményezések esetében, mint a határ menti foglalkoztatási paktumok.

Fejlesztési javaslat

A paktumok körét a határon átnyúló együttműködések keretében érdemes lenne az IPA és ETE források pályázatainak felhasználásával bővíteni.

9.2 Önkormányzatokkal való együttműködés

A munkaügyi szervezet önkormányzatokkal kapcsolatos együttműködését a települési és a kisebbségi önkormányzatok esetén különválasztva tárgyaljuk.

Kapcsolat a települési, megyei önkormányzatokkal

A települési önkormányzatokkal kapcsolatos feladatokat információnyújtás-, csere, valamint támogatások részekre osztottuk fel.

Információnyújtás

A munkaügyi kirendeltségek egyik legfontosabb partnerei a helyi önkormányzatok. Részben azért, mert gyakran az önkormányzatok, valamint az általuk fenntartott intézmények a település legnagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatói, részben pedig azért, mert van egy ügyfélkör, amely mindkét szervezetnél megjelenik és munkához juttatásuk közös feladatokat jelent.

Az információk jellegétől függően az együttműködést aszerint is megkülönböztethetjük, hogy éwertékelésről, tervegeztetésről van-e szó, vagy a napi feladatokat öleli fel.

Az évente, vagy félévente sorra kerülő, átfogóbb témákat érintő egyeztetések - többek között - a közcélú foglalkoztatásra fordítható keretösszegek felhasználását, a megelőző év közös feladatait, vagy a megfogalmazódó új, támogatási igényeket értékelik, illetve mérik fel.

Ez utóbbihoz tartoztak a közhasznú munkával kapcsolatos egyeztetések, a közmunka programok pályázati kiírásainak megjelenését követő híradások és a rendszeres szociális segélyesekkel, RÁT-osokkal kapcsolatos ügyek. A kapcsolattartás tehát ebben az esetben szinte folyamatos. A kirendeltségek a korábbi években együttműködési megállapodást kötöttek a legtöbb települési önkormányzattal. Ezek a megállapodások tartalmazták az önkormányzatok, kirendeltségek illetőleg az együttműködésre kijelölt szervek (családsegítő) által ellátandó feladatokat, az adatszolgáltatás, és együttműködés részletes leírását.

A megállapodások tartalmilag nem voltak országosan egységesek, így azokból a legjellemzőbb együttműködési területeket soroltuk fel:

- évente legalább egy alkalommal értékelik az együttműködési megállapodásban foglaltak teljesülését
- az önkormányzat a kirendeltséggel együttműködési kötelezettségre kötelezi azokat a rendszeres szociális segélyt kérő ügyfeleket, akiknek foglalkoztatási esélyei a munkaügyi szervezet segítségével javíthatók
- az önkormányzat által szervezett foglalkoztatásra történő közvetítés
- adatbázisok kölcsönös összehangolása
- munkaerő-piaci információk cseréje
- foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, képzésekről történő információ nyújtás
- munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásának szabályozása
- az álláskeresési támogatásokat kimerítőkről adatszolgáltatás
- az Alkalmi Munkavállalói kiskönyv önkormányzati kiadásának szabályozása
- igazolások kiadásának szabályozása
- közös információcsere
- az önkormányzat tájékoztatása a településen megvalósuló új beruházásokról

A megállapodásokat 2009-ben az aktív korúak ellátása terén bekövetkezett változásokra tekintettel át kellett dolgozni.

Ezt követően a megállapodások többsége főképp az „Út a munkához” program keretében történő adatszolgáltatásról, az önkormányzatok által készített Közfoglalkoztatási tervek véleményezéséről tartalmaz rendelkezéseket.

Szintén az „Út a munkához” programhoz kapcsolódóan több kirendeltség külön megállapodást kötött a Családsegítő Szolgálatokkal.

Ebben a legfontosabb vállalások általában a következők:

- a munkaügyi központ a családsegítő segítségét kéri azon ügyfelek esetében, akik nincsenek felkészülve a munkaerő-piacra történő integrációra
- a kirendeltség folyamatosan tájékoztatja a családsegítőt a kirendeltség által nyújtott lehetőségekről, álláshirdetésekről, képzésekről, szolgáltatásokról
- a családsegítő értesíti a kirendeltséget a beilleszkedést elősegítő programok eredményességéről

Néhány régióban a munkaügyi központ a közhasznú foglalkoztatásra vonatkozóan éves tervek készítését kérte az önkormányzattól, melyben meghatározták a várható feladatokat, ezek létszámigényét és a munkaügyi központtól igényelt forrást.

A Közmunkatanács a '90 évek elejétől minden évben meghirdette közmunka pályázatait, amelynek alanyai többségében szintén a helyi, megyei önkormányzatok voltak. A pályázatok összeállításában és a program megvalósításában a kirendeltségek szakmai segítséget adtak, illetve ezen foglalkoztatásokhoz kapcsolódóan igen jelentős számú ügyfelet közvetítettek munkatársaink.

Támogatás

– Közhasznú foglalkoztatás

Az Ft. megjelenésétől kezdve egészen 2009-ig a Decentralizált Foglalkoztatási Alap támogatásainak kb. 30-40%-át a közhasznú támogatás tette ki. Ezen támogatás legnagyobb felhasználói az önkormányzatok voltak. Így a két szervezet között szoros volt a kapcsolat, amely az évek során egy jól bejáratott rendszerré alakult.

Ebbe az együttműködésbe hozott változásokat a 2000-tól belépő közcélú munkavégzés rendszere, ami az első időben nem váltotta be a célját, mivel az önkormányzatok a megszokott közhasznú rendszert akarták, és közel két évnek kellett eltelni, hogy megszokják, és megfelelő szervezéssel a megfelelő feladathoz, a megfelelő embereket tudják foglalkoztatni, valamint ehhez a megfelelő forrást lehívni. (A közcélú foglalkoztatás eltérő rendszere ugyanis bizonyos területen kedvezőbb, más oldalról viszont kedvezőtlenebb feltételeket jelentett az önkormányzatoknak.)

Ebben az évek során kialakított rendszerben az „Út a munkához” program alapvető változtatásokat hozott és egy újszerű közös feladat elé állította az önkormányzatokat és a munkaügyi szervezetet a leghátrányosabb réteg foglalkoztatását illetően. Elvette a munkaügyi szervezet közhasznú forrásainak többségét és azt az önkormányzatok számára átadta. A forrásátcsoportosítással azonban a munkaügyi szervezet feladatai – bár alapvetően módosultak – de még sem csökkentek számottevően. Az adatszolgáltatással, a közös informatikai rendszerrel, a foglalkoztatás szervezőkkel kapcsolatban továbbra is folyamatos dolguk van a kirendeltségeknek.

– Munkaerő-piaci programok

Több régióban indultak olyan munkaerő-piaci programok, melyekkel a munkaügyi központ az önkormányzati feladatok megvalósítását segítette elő, illetve kapcsolódott valamely önkormányzat által megvalósított célhoz. Ilyen projektcélok voltak a szociális gondozói (képzéssel kombinált közhasznú munka), az erdőtelepítési programok, a közmunka pályázaton jó szakmai értékelést kapott, de támogatásban nem részesült önkormányzatok képzéssel kombinált közhasznú programja, a városrehabilitációhoz kapcsolódó graffiti program, az értékteremtő közhasznú munka (ahol a településen megtervezett fejlesztésekhez kapcsolódóan az önkormányzatok kiemelt támogatást kaphattak), vagy az oktatási intézmények pályaaorientációját segítő mentor tanár (Patrónus) program .

Ezen kívül a szociális földprogram is olyan pont, amely közös munkát igényelt a két szervezettől. Néhol ezekhez kapcsolódva, illetve esetenként a központi támogatást helyettesítve is indultak programok (pl. Sorsfordító) ahol az önkormányzatok a hátrányos helyzetűek szakmához, munkához juttatásához kaptak támogatást.

A felsoroltaknál országosan több önkormányzatokat érintő munkaerő-piaci program indult, a felsorolás célja csak az együttműködési, támogatási lehetőségek bemutatása volt.

Fejlesztési javaslat

Az „Út a munkához” programban részt vevő önkormányzatok egy jelentős hányada (25-30%-a) több hónappal az adatszolgáltatás bevezetését követően, vagy egyáltalán nem küldi meg a munkaügyi szervezet által rögzített statisztikai táblázatokat, illetve nem tölti fel a közös informatikai programot.

A pontos feladatellátás érdekében a két intézményrendszert felügyelő minisztériumoknak közös iránymutatást, eljárási szabályozást kellene kiadni.

Az álláskeresők mentális és egyéb munkavégzési képességeinek ismeretében célszerű lenne helyi komplex programokat indítani elsősorban kistérségi szinten és 1-2 év elteltével az elsődleges munkaerőpiacra visszavezetni a program résztvevőit

Kapcsolat a kisebbségi önkormányzatokkal

A kisebbségi önkormányzatok együttműködéséből az érintett nagyszámú hátrányos helyzetű ügyfél miatt a legnagyobb hangsúlyt a roma kisebbségi önkormányzatokkal kapcsolatos munka adja.

Ezen feladatok egy része a Roma Integráció Évtizede Program Stratégiai Tervhez kapcsolódó, a 2008-2009. évekre vonatkozó kormányzati intézkedési tervről szóló 1105/2007. (XII. 27.) Korm. határozatból, részben a munkaügyi központok saját maguk által vállalt feladataiból kerül ki. A feladatokat a települési önkormányzatokéhoz hasonlóan vizsgáljuk.

Információnyújtás

A munkaügyi központokban valamennyi megyében dolgozik roma foglalkoztatás-szervező menedzser (a TÁMOP 1.3.1. program keretében ennek a hálózatnak a fejlesztése jelenleg is folyik). Feladataik szerves részét képezik a KISZOK-on végzett tevékenységnek, főbb feladataik közé tartozik a kistérségekben folyó, a cigányságot érintő, a foglalkoztatásukat, munkaerő-piaci integrációjukat segítő programok figyelemmel kísérése, ezekben a programokban való aktív közreműködés, a foglalkoztatást elősegítő intézményrendszer és a civil szervezetek együttműködésének segítése, helyi partnerség kialakítása, valamint a célcsoport igényeinek feltárására irányuló szükségletfelmérésekben való közreműködés. Ők állnak napi kapcsolatban a CKÖ-vel és a roma civil szervezetekkel is.

Együttműködési Megállapodások a Cigány Kisebbségi Önkormányzatokkal:

A kirendeltségek többsége megállapodást kötött a helyi kisebbségi önkormányzatok legtöbbszörével. Az együttműködési megállapodásokban főképp az általános információnyújtás és kooperatív tevékenységek találhatók.

(A roma szervezetek a munkaügyi központtól havi rendszerességgel megkapják az aktuális hírleveleket, valamint a munkaerő-piaci információkat, képzéseket, statisztikákat tartalmazó egyéb anyagokat). Több régióban a megállapodást megkötötték nem csak a helyi, hanem a

megyei CKÖ-vel is. A kirendeltségvezetők rendszeresen részt vesznek a roma fórumokon, emellett a helyi cigány civil szervezetekkel és helyi CKÖ-vel aktív kapcsolatban vannak. Az önkormányzatok által elkészített közfoglalkoztatási tervek véleményezése során felhívtuk a tervek készítő önkormányzatok figyelmét arra, hogy a kisebbségi önkormányzatokat vonják be a tervek készítésébe, megvalósításába. A közfoglalkoztatási tervhez legtöbb esetben mellékletként csatolásra került a településen működő kisebbségi önkormányzat véleményező nyilatkozata. A közfoglalkoztatás szervezők programja kapcsán a támogatott személyek toborzásában-kiválasztásában tevékenyen részt vettek a kisebbségi önkormányzatok. A közfoglalkoztatás átalakuló rendszerének bemutatását szolgáló rendezvényekre, tájékoztatókra, szakmai konzultációkra minden esetben meghívást kaptak a kisebbségi önkormányzatok, roma civil szervezetek. A 35 év alatti RÁT-os képzések indításakor szintén aktívan közreműködtek az illetékes CKÖ-k képviselői az ügyfelek kirendeltségre történő irányításában.

A Kurt Lewin Alapítvánnyal a „Civil szervezetek és az antidiszkriminációs törvény végrehajtása” című projekt keretében közösen készítettünk egy szóróanyagot, ami a munkavállalókat tájékoztatja azon szervezetek elérhetőségéről, ahol a munkahelyi diszkrimináció által érintett munkavállalók jogi felvilágosításban vagy segítségnyújtásban részesülhetnek. Néhány régió saját internetes honlapján a roma foglalkoztatást, integrációt érintő helyi tájékoztatást elősegítő Roma oldalt szerkeszt.

Támogatás

A közhasznú munkavégzés támogatásánál amennyiben a közhasznú munka szervezésében a helyi, vagy területi cigány kisebbségi önkormányzat, vagy cigány civil szervezet is közreműködik, törekszünk arra, hogy a támogatást a maximális mértékben nyújtsuk.

Jelentős a roma civil szervezetek támogatása, főként közhasznú munkavégzés keretében. A közmunkapályázatok esetében azon pályázatok élveztek előnyt, amelyekben a romákat nagyobb arányban vonták be. A jellemzően roma gyerekeket támogató tanoda programokat több esetben támogattuk közhasznú foglalkoztatás keretében. Több régióban indultak kifejezetten a romák integrációját segítő, támogató munkaerő-piaci programok (pl. roma mentor).

9.3 Civil szervezetekkel való együttműködés

A hazai pályázatok benyújtásakor, de elsősorban az Uniós projektek pályázati kiírásaiban a munkaügyi központok gyakran jelennek meg mint lehetséges konzorciumi, vagy támogatói partnerek. A foglalkoztatási célú projekteknél a civil szervezetek gyakran keresik meg együttműködési szándékkal a munkaügyi központot. Ezek lényegüket tekintve hármfélék lehetnek. Alapesetben a projekt benyújtásához csak egy írásos támogató nyilatkozatot kérnek, melyben a munkaügyi központ csak a projekt célját igazolja, vagy támogatásban nem részesülő egyéb partnerként vesz részt a munkában. Ennél szorosabb a kapcsolat, ha a RMK támogatásban részesülő partnerként maga is részese a projektnek. Egy harmadik megoldás, ha a RMK nem projektrésztvevő, de az általa nyújtott ingyenes szolgáltatás, vagy pénzbeli (többnyire képzési) támogatást kérnek a projekthez kapcsolódóan. Ilyen formán a munkaügyi központoknak igen széleskörű és sokszereplős együttműködése alakult ki a civil szférával. Ugyanakkor a munkaügyi központok mint főkezdvezményezettek a sajátprojektjeikbe is bevonnak civil szervezeteket. Egyrészt konzorciumi partnerként, másrészt a meglévő

kapcsolatok alapján a hátrányos helyzetű ügyfelek tájékoztatásába, projektbe vonásában közreműködő szervezetként.

Ezekon a projekt együttműködésekön kívül a munkaügyi központok több megyei, kistérségi hatókörrel rendelkező szakmai egyesülettel, intézménnyel, civil szervezettel kötöttek hosszútávú együttműködési szerződést, amelyekben a foglalkoztatás bővítése, a terület-, a humánerőforrás-, vállalkozásfejlesztés stb. területeken vállaltuk tevékenységeink összehangolását, annak reményében, hogy feladataink ellátása hatékonyabbá válhat.

A munkaügyi központok a szakmai együttműködések mellett nagy számban jelennek meg, mint megrendelők az egyes humán szolgáltatások esetén. Ilyen szolgáltatásokat elsősorban a foglalkoztatási célú civil szervezetek végeznek, így ők lesznek ezen megrendelések kedvezményezettjei, szolgáltatói.

Ezek a megbízások – különösen az uniós forrásokhoz kapcsolódó közbeszerzések miatt – egyre jelentősebb nagyságrendet képviselnek és több szervezet létezését biztosítják.

Fejlesztési javaslat

A munkaügy szervezet egyes szolgáltatásainak kiszervezése még meglehetősen csekély mértékű a nyugat-európai országokéhoz képest. Ezen a területen a TÁMOP keretében tervben van/elindult egy projekt amely a civilek akkreditációját szolgálná. Érdemes lenne a munkaügyi központok jelenlegi tapasztalatait, kialakított gyakorlatát figyelembe venni a megvalósítás során.

A szolgáltatások lebonyolításához (amennyiben létrejön az akkreditáció) érdemes lenne egységes működést, szolgáltatás megrendelést biztosító szoftvert kidolgozni.

A hasonló célú foglalkoztatási projektek esetében jelenleg a támogatók nem rendelkeznek adatokkal a részvevők köréről, így bizonyára előfordul kettős finanszírozás, amikor egy ügyfél egyszerre több projektben is részt vesz, vagy egyik projektről a másikra „vándorol”. Érdemes lenne kialakítani egy egységes adatbázist a programokra vonatkozóan, melynek felügyelete a munkaügyi központnál lenne. Ezt a rendszert – más pl. EMMA, APEH – adatokkal kiegészítve egyszerűsítené lehetne a monitoring folyamatokat is. Ez a fejlesztés is tervezésre került a TÁMOP-ban, hasznos lenne az egyeztetést megtenni a munkaügyi szervezettel a témában.

9.4 Együttműködés a munkáltatók és munkavállalók érdekképviseleti szervezeteivel (pl. Munkaügyi Tanácsok működése)

Az érdekképviseleti szervezetekkel kialakított kapcsolat egészen a rendszerváltás időszakára datálható, tulajdonképpen egyidős a munkaügyi szervezettel. Az érdekegyeztetés országos fórumainak megalakulását követően (OÉT, munkaerő-piaci alapot irányító testület), létrejöttek az érdekegyeztetés lokális, megyei intézményei is.

Ezek a Megyei Munkaügyi Tanácsok az Ft. alapján tripartit rendszerűek, az érdekképviseleti szervek három oldalból tevődtek össze, képviseltette benne magát az önkormányzati, a munkavállalói és a munkaadói oldal egyaránt. 2007-ig a MÜT erős jogosítványokkal rendelkezett. Hatáskörébe tartozott a munkaügyi központ beszámoltatása, a decentralizált foglalkoztatási alaprész támogatási rendszerének, elveinek és arányainak meghatározása, a munkaügyi központ vezetőjének kinevezéséhez előzetes véleményezési jogkörrel bírtak. A

MŰT részben jogszabályi, részben saját ügyrendje alapján az átfogó komplex feladatokon túl olyan operatív ügyekben is döntött, mint a külföldi munkavállalás esetén a csoportos keretengedély megadásának véleményezése, a szakképzési alap saját munkavállalók képzésére fordított keretösszegének felhasználása. A Tanács évente meghallgatta az aktív és passzív eszközök működéséről készített ellenőrzési jelentést is.

Képvisellel rendelkezett a Területfejlesztési Tanácsokban, azaz a döntéshozatal során érvényre juttathatta a térség foglalkoztatási szempontú érdekeit.

A régiós átalakítást követően ugyan kibővült a MŰT delegáltjainak köre, azonban szűkült hatáskörük.

Jelenleg érdemben két döntési jogosítványt gyakorolnak, az egyik a saját ügyrendjük elfogadása, módosítása, a másik az éves működési költségeinek felhasználása.

A munkaügyi központ jelenleg is elkészíti a MŰT elé terjesztett beszámolókat, elvégzi az ülések szervezésével, lebonyolításával kapcsolatos feladatokat, tulajdonképpen a Tanács teljes adminisztrációját bonyolítja. Ez a kapcsolatrendszer nyilván alapja lehet a munkaügyi központok működését bemutató egyéb feladatoknak is.

Az egyes érdekképviseltek és szociális partnerek évente számos alkalommal invitálják a munkaügyi központok vezetőit fórumaikra, rendezvényeikre, a velük való kapcsolattartás folyamatos.

Ezen túlmenően kirendeltségeink rendszeresen tájékoztatják a térség munkáltatóit, munkáltatói érdekképviselőket, a beruházási szándékkal jelentkező foglalkoztatókat a munkaerőpiac helyzetéről, annak várható változásairól, illetve bemutatják a munkaügyi központ által elkészített elemzéseket, statisztikákat.

A régiók honlapjain a támogatási és pályázati lehetőségek, illetve azokról szóló tudnivalók, tájékoztató anyagok, valamint nyomtatványok, információk naprakészen hozzáférhetők. Az információk közzététele során alkalmazzuk az ÁFSZ, illetve az SZMM honlapjára történő közvetlen átlépés lehetőségét is.

9.5 A területfejlesztés szervezeteivel való együttműködés

A területfejlesztési, illetve a területfejlesztésben érintett szervezetekkel kialakított kapcsolatokat térségi ismérvek alapján országos, regionális és kistérségi szintekre osztjuk.

Országos szint

A munkaügyi központoknak az országos hatáskörű területfejlesztési szervek közül igazából csak az ITD Hungary Kft-vel van kapcsolata. Velük több régió is együttműködési megállapodást kötött, amelynek legfontosabb eleme a folyamatos és kölcsönös tájékoztatás. Ez abban ad segítséget, hogy időben értesüljünk a tőlünk független forrásból (például Regionális Operatív Program pályázati kereteiből) megvalósuló fejlesztésekről, munkahelyteremtésekről. Az értesülések alapján közvetlenül a beruházókkal is fel tudjuk venni a kapcsolatot, és szolgáltatásokkal valamint támogatással (elsősorban képzésekkel) tudjuk segíteni a munkaerő-feltöltés folyamatát.

A régióban munkahely-telepítési szándékkal megjelenő beruházók (főleg munkaerő-ellátási kérdésekkel kapcsolatos) tájékoztatása minden évben kiemelt feladataink közé tartozik. E feladatunknak kétféle módon igyekszünk eleget tenni.

Egyrészt a potenciális beruházók konkrét igényeihez kapcsolódóan adunk több esetben is tájékoztatást, másrészt általánosabb érvénnyel, az RMK-k honlapján teszünk közé olyan, a

régió és kistérségeinek foglalkoztatási szerkezetével, az elérhető munkaerő-tartalékok nagyságával, összetételével kapcsolatos információkat, amelyek a potenciális befektetők érdeklődésének felkeltését szolgálhatják. A kirendeltségeinkkel kapcsolatban álló álláskereső összetételére, létszámára vonatkozó adatokat havonta frissítjük.

Regionális szint

Regionális Fejlesztési Tanács – Regionális Fejlesztési Ügynökség

A munkaügyi központoknak – bár meghívottként vagy előterjesztőként rendszeresen részt vesznek a RFT-ok ülésén – munkakapcsolata mégis a fejlesztési ügynökségekkel van.

Ez egyrészt következik abból a kötelezettségből, minisztériumi szintű megállapodásból, hogy az UMFT keretében megvalósuló 150 millió Ft támogatást meghaladó értékű építést is tartalmazó beruházás, vagy kiemelt közútfejlesztést tartalmazó fejlesztésekről a munkaügyi szervezetet értesíteni kell.

A helyi, térségi foglalkoztatási szint emelése érdekében néhány régió együttműködési megállapodást kötött az RFÜ-vel. Ezen megállapodásoknak nem volt központilag meghatározva a tartalma, így azok változatos képet mutatnak.

Megjelennek benne olyan rendelkezések, hogy:

- a RMK foglalkoztatási információt ad az RFÜ-nek,
- közreműködnek egymás rendezvényein, tájékoztatóin,
- egyeztetnek a régió munkaerőpiacát érintő fejlesztésekkor,
- az RFÜ szakemberei tanácsadással vagy felkészítéssel segítik a RMK munkáját.

Tudomásunk szerint eddig egyedül a Dél-dunántúli régióban ennél szélesebb körű együttműködés is kialakult, melynek lényege, hogy,

- az RFÜ a regionális OP és az EKF nyertes projektjei esetében – összeghatártól függetlenül – információt ad a munkaügyi központnak a projektek foglalkoztatási igényeiről amely alapján a RMK megkeresi a pályázókat egy foglalkoztatásra, a létszám feltöltésére vonatkozó együttműködési javaslattal,
- közös projekteket dolgoznak ki a foglalkoztatás bővítése témában,
- elkészítik a regionális foglalkoztatási stratégiát és az ezen alapuló foglalkoztatási paktumot.

Kistérségi szint

A területfejlesztés helyi szervezeteinek munkájában a munkaügyi kirendeltségek vesznek részt. Ezeknek nincs kötelezően előírt formája, de több kirendeltség esetében is együttműködési megállapodás született a kistérségben.

A Többcélú Kistérségi Társulások, valamint Kistérségi Fejlesztési Tanácsok üléseire gyakran meghívást kapnak a kirendeltségvezetők.

A Kistérségi Fejlesztési Tanácsok mellett működő Kistérségi Fejlesztési Bizottságok munkájában pedig szavazati joggal nem rendelkező, de állandó meghívottként szintén jelen vannak a kirendeltségek képviselői.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy – különösen a hátrányos, és LHH kistérségekben – igen komoly igény van a kirendeltség jelenlétére.

Mert többnyire pontosan azok a térségek, amelyek jelentős munkanélküliségi problémával küzdenek nem rendelkeznek semmilyen koncepcióval a foglalkoztatási gondok megoldására csak infrastrukturális beruházásokban tudnak gondolkodni. Ilyen esetekben a munkaügyi kirendeltségtől várják a tanácsokat, ötleteket a foglalkoztatási helyzetre vonatkozóan. A kapcsolatrendszer elsősorban csak a személyes viszonyokon múlik a Helyi Vidékfejlesztési Irodák és a LEADERcsoportok esetében. Az együttműködés velük főképp az információadásra korlátozódik.

Fejlesztési javaslat

A területfejlesztés szerveivel történő együttműködés ne csak a végrehajtás szintjén alakuljon ki együttműködés (amint az jelenleg tapasztalható), hanem már a tervezés során. Az operatív programok (elsősorban a ROP-ok) tervezésében is kapjon szerepet a munkaügyi szervezet, vagy legalábbis kapjon lehetőséget a foglalkoztatáspolitikai szempontok érvényesítésére.

Érdemes lenne kidolgozni a jelenlegi OP-k futó programjai esetében az értékelésnek egy olyan rendszerét, ahol az eddigi programok tapasztalatai a projektkiírások és a végrehajtás szintjén is megjelennek.

9.6 Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságokkal való együttműködés

A 2007 júniusában elfogadott törvénymódosítások nyomán a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok (RFKB) 2008-ban kezdték meg működésüket.

Az iskolarendszerben az RFKB a szociális és szakmai partnerek bevonásával alakított testület, melyben a kamarák, a munkaadók, munkavállalók érdekképviseletai és az iskolarendszer fenntartók is helyet kaptak. Tanácskozási joggal 4 tárca képviselői formálják a döntéseket.

Az RFKB a szakképzés fejlesztése szempontjából döntéshozó, javaslattevő és véleményező regionális testületként működik. Feladatuk a munkaerő-piaci igények és a közoktatásban folyó szakképzés fejlesztésének összehangolása. Az iskolarendszerű szakképzés tekintetében számos döntési jogosítványt és koordinációs feladatot kaptak az RFKB-k, így kiemelten fontossá vált megfelelő tájékoztatásuk.

Az RFKB hatásköre kiterjed minden olyan szakképzésre vonatkozó kérdéskörre, amely befolyásolja a régió szakképzés fejlesztésének elősegítését. Így döntési jogosítvánnyal rendelkezik a regionális szakképzésfejlesztés céljairól; a képzési alaprészt decentralizált pénzügyi keretéből nyújtandó fejlesztési támogatásokról; a forrásfelhasználás hatékonyságának vizsgálatáról; a gazdaság igényeit és a munkaerő-piaci kereslet adatait, valamint az országos beiskolázásra vonatkozó döntéseket figyelembe véve a szakképzés regionális szükségleteiről, a térségi integrált szakképző központ által folytatandó szakképzés irányairól és beiskolázási arányairól.

Az elvégzett konkrét igényfelmérések (az üzleti szektor és a közszféra egyes szegmenseinek a szakképző iskolai végzettségek iránti keresletének egy éven belül, illetve négy éven túl várható alakulása) alapján határozza meg a hiányszakmák, a kiemelten támogatott-, a támogatott, valamint a szakképzési forrás által nem támogatott képzések körét. Döntését a TISZK-eknek kötelező figyelembe venniük a beiskolázások során.

Egyes régiókban már elkészült, máshol kialakítás alatt áll a regionális szakképzés fejlesztési stratégia a 2010-2013. közti időszakra.

Az elkészült dokumentumokban a stratégiai célok között szerepel:

1. a szakképzés és munkaerő-piac igényének összehangolása
2. az esélyegyenlőség biztosítása
3. a szakképzés finanszírozásának biztosítása
4. új szakképzési struktúra kialakítása

A stratégiai célok között a munkaügyi szervezet szempontjából a legjelentősebb terület a felnőttképzés fejlesztésével kapcsolatos kérdés, ugyanis egyes régiókban több szakmában a felnőttképzésben résztvevők száma meghaladja az iskolarendszerű képzésben tanulóét.

A munkaügyi szervezet a szakképzési szerkezet átalakítása során kulcs szereplőként vesz részt az RFKB munkájában. Folyamatosan - a negyedéves és éves prognózisai révén (különös tekintettel a frissen végzett tanulók munkanélkülivé válási adataira), valamint az álláskereső regiszteréből nyert információi révén –, visszacsatolja a bizottság számára, a hiány és keresett szakmákat valamint azon szakmákat és szakmacsoportokat is, ahol az iskolarendszer túlképzése révén folyamatosan évekre visszamenőlegesen nincsenek üres álláshelyek a térség munkaerő-piacán.

Fejlesztési javaslat

Alapkérdés annak tisztázása, hogy milyen eszközrendszerrel és finanszírozási háttérrel lehet megvalósítani a hiányszakmák, valamint a kiemelten támogatott és támogatott szakmák képzése iránti jelentősebb fogékonyságot az iskolafenntartók részéről. Mivel az iskolarendszerben képző intézmények fenntartói zömében az önkormányzatok, ha a képzési struktúra nem változik radikálisan a gazdaság illetve a munkaerő-piac igényeihez képest, óriási munkaerő és humán erőforrás vákuum következhet be az elkövetkező években.

Ugyanakkor fontos annak tisztázása, egyeztetése is, hogy mely területeken nem érdemes a felnőttképzésben az iskolarendszerrel párhuzamos képzéseket szervezni, illetve hol kell a jelenleg magas számú tanfolyamokat visszafogni.

9.7 Foglalkoztatási Információs Pontokkal való együttműködés

1999 után a különféle programok (Falumenedzseri, Mikrotérségi gazdaságfejlesztő, Teleház, Diplomás pályázatírók, ROP 3.2.1) vezettek el ahhoz a Szolgáltató Minisztérium Projekthez, melynek keretében a munkaügyi szervezetet a humán szolgáltatások kiterjesztésére tett lépéseket. A kommunikációs akadálymentesítéssel, a rehabilitációs teleházak támogatásával és a kistérségi humán szolgáltatások fejlesztésével teremtődött egy alap, melynek célja az ügyfélfogadási idő kiterjesztése és végpontokból álló hálózat felépítése volt annak érdekében, hogy a munkaügyi szervezet a humán- és technikai erőforrások koncentrációjával magasabb szintű szolgáltatásait az ügyfelekhez közelebb hozhassa.

Az akkor már létező teleházak és eMagyarország pontok fiatal hálózata alkalmasnak tűnt arra, hogy az állampolgárok munkaügyi informálását és ezáltal esélyeik növelését, valamint a szervezetünkben a lecsökkentett munkaügyi kirendeltségek munkáját segítsék. Emellett folyamatosan erősödött az igény, hogy a megszűnt kirendeltségek nyomán keletkezett új ellensúlyozásaként a lakossághoz közelebb kerüljön a szolgáltatás. A megnyíló forrásokból új

és újjáéledő közösségi szinterek olyan lehetőségeket kínáltak, amelyek alkalmasak voltak a Foglalkoztatási Információs Pontok létrehozására.

Az elsődleges cél az információk nyújtása, gyűjtése és a sokrétű együttműködés megvalósítása, valamint egyes szolgáltatások kihelyezése volt. Ehhez a potenciális partnerek felméréseivel, már működő hálózatok megismerésével, szoros együttműködéssel és a munkaügyi központ honlapjának fejlesztésével, továbbá a partnerek képzésével járultunk hozzá.

Az egyes régiók eltérő gyakorlatot követtek a FIP pontok kialakításával kapcsolatban. Némely régió nem ösztönözte a FIP-ek létrehozását rábízta azt a településekre. Máshol a munkaügyi központ maga is aktívan részt vett a FIP-ek kialakításában, ösztönözte, támogatta a létrejöttüket. Ez jelenthette azt, szakmailag segítette, de azt is, hogy a FIP munkatársak bérét támogatta vagy a technikai feltételeket a nálunk már leselejtezett, de használható bútorok, eszközök átadásával is segítette.

A régiók többsége rendszeresen tart képzést, információs napokat a FIP-ek munkatársainak gondoskodva az aktuális ismeretek átadásáról, a felmerülő, általuk el nem végezhető feladatok, problémák, igények kielégítéséről.

Több kirendeltségen vannak FIP felelősök, akik segítik a FIP munkatársakat, hogy tájékoztatást tudjanak adni az érdeklődők számára aktuális állásajánlatainkról, munkaerő-piaci helyzetről, képzési, egyéb támogatási lehetőségeinkről, s az interneten elérhető állás-, képzési információkról, pályázatokról.

A FIP-ek eddigi tapasztalatai alapján a legtöbb kérés a munkavállalás területén érkezik hozzájuk. Ezen belül az általános álláskeresés, a külföldi állásajánlatok, otthoni bedolgozói, alkalmi munkák, megváltozott munkaképességűek álláslehetőségei, részmunkaidős és közhasznú foglalkoztatás után érdeklődnek sokan, de fokozott figyelem kíséri a képzésekkel, tanfolyamokkal kapcsolatos információkat is. A FIP-ek ügyfelei az aktuális munkaerő-piaci programokkal kapcsolatban is tájékozódhattak, de egyéb tanácsadással is segítik az ügyintézt, legyen szó önéletrajzírásról, magánnyugdíjpénztárakról, társadalombiztosítási rendszerről, munkáltatóval történő kapcsolatfelvételtől, rehabilitációs, leszázalékolási ügyintézési segítségről vagy egyszerű címadatszolgáltatásról (munkáltatók elérhetőségének felderítése). Ezzel a komplex szolgáltatással a Foglalkozási Információs Pontok nagyban hozzájárultak a településen élők elhelyezkedésének elősegítéséhez és ezzel esélyeinek növeléséhez.

Fejlesztési javaslat

Javaslat kidolgozása a FIP pontos technikai és személyi feltételeinek folyamatos biztosítására

9.8 Nemzetközi kapcsolatok

Az ÁFSZ feladataiból adódóan szerteágazó kapcsolatokat alakított ki más országok foglalkoztatáspolitikai szervezeteivel. Ezek a feladatok elsősorban az FSZH-ban jelennek meg, de a határmenti együttműködésekért a regionális munkaügyi központok felelősek.

A szervezet nemzetközi kapcsolatai:

Kétoldalú együttműködési megállapodások

- a) Tapasztalatok és információk cseréje, szakmai tanulmányutak egyes témákban (pl. informatikai fejlesztések, EU alapok felhasználása, stb.) a partner ÁFSZ-ekkel a következő országokban: Litvánia, Lettország, Mongólia, Románia, Belgium (vallón közösség). Előkészületben: Ukrajna és Bosznia-Hercegovina
- b) Bilaterális kormányközi foglalkoztatási egyezmények végrehajtásával kapcsolatos tevékenység Ausztria és Németország esetében

Együtműködés nemzetközi szervezetekkel

- a) Állami Foglalkoztatási Szolgálatok Világ Szövetsége (WAPES) értekezletein, konferenciáin való részvétel, Boszniával megosztott tisztség az Irányító Testületben
- b) Eseti együttműködés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezettel (ILO), szakértői közreműködés
- c) Részvétel az EU Bizottság által szervezett munkacsoportok munkájában, az uniós ÁFSZ vezetői értekezleten való részvétel és annak előkészítése, szakmai konferenciákon való részvétel, szakmai közreműködés egyes EU projekteken (HEFOP, Leonardo, stb.), közreműködés szakmai anyagok elkészítésében

Határ menti együttműködés EURES keretében

EURES-T Danubius a szlovákokkal, EURES-T Pannónia az osztrákokkal

Regionális határ menti együttműködés

A szerb, horvát, szlovén, osztrák, szlovák és román régiókkal a határos magyar régiók önállóan működnek együtt

Szakértői közreműködés külföldi társintézmények kérésére

Málta, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Románia, Svédország (tanulmányok, adatok, jogi információk, stb. összegyűjtése, fordítása és továbbítása)

EURES tevékenységgel, vagy más foglalkoztatáspolitikai témákkal kapcsolatos konferenciákon, képzéseken, tanulmányutakon, állásbörzéken való részvétel és annak szervezése, előkészítése (különböző EU-tagországok)

MAT és a Távmunka Tanács tanulmányútjainak szervezése, szakmai előkészítése és esetenként azokon való részvétel

Egyéb országos szervezetek (SZMM, szakmai szervezetek, stb.) kérésére programok szervezése külföldi delegációk részére (kínaiak, mongolok)

9.9 Együtműködés a munkaerő-kölcsönzőkkel, és magán közvetítőkkel

A magán-munkaközvetítők működését az Flt., valamint a felhatalmazása alapján kiadott, a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet szabályozza.

2008. december 31-én 891 magán-közvetítő cég szerepelt az ÁFSZ nyilvántartásában, ez a szám azonban nem tükrözi a tevékenységet ténylegesen folytatók számát, hiszen a nyilvántartott és az adatszolgáltatást teljesítő magán-munkaerő közvetítő cégek közül 321-en közvetítő tevékenységet valójában nem is folytattak. A munkaerő-kölcsönzést is végző cégek száma 188 volt. Munkaerő-közvetítési tevékenységet a cégek többsége (625 vállalkozás) csak belföldre, 34 csak külföldre folytatott és csak 78 cég dolgozott mindkét irányba.

2008-ban összesen 1 250 782 munkát kereső kereste fel az országban működő 737 magán munka-közvetítőt. (Ez bruttó létszámot takar, egy személy az év során több közvetítőhöz, több alkalommal bejelentkezhet.) Egy közvetítő átlagosan 1697 fővel foglalkozott.

A sikeres közvetítések száma 2008-ban 31309 db volt, ami az elmúlt évhez képest több mint 20%-os csökkenést jelent.

A sikeres közvetítések közül 29 931 magyar és 1 378 külföldi állampolgárt közvetítettek a magán munkaerő-közvetítők.

Az előzetes szűrések után munkaközvetítők összesen 206 051 közvetítést végeztek, amelyből 29 931 volt sikeres. Ez ötödével kevesebb, mint az egy évvel ezelőtti sikeres közvetítések száma.

A magyar állampolgárok esetében a sikeres közvetítésekből 26 881 belföldre és 3050 külföldre történt.

Az egy közvetítőre jutó sikeres közvetítések számát vizsgálva, megállapítható, hogy egy-egy közvetítő cég átlagosan 40,6 sikeres közvetítést végzett, amely 17,6%-kal elmarad az elmúlt évi átlagtól. Ez a fajlagos mutató a legjobb Baranya (147), Békés (60) megyében és a fővárosban (59). Az országos átlagtól messze elmaradt Nógrád (6,0), Jász-Nagykun-Szolnok (6,0), Somogy (4,2) és Heves (2,6) megye.

Ezt a közvetítői tevékenységet az ÁFSZ hasonló feladatához mérve a következő képet kapjuk. A munkaügyi kirendeltségek PSTAT-ból nyert adatai alapján 2008-ban közvetítéssel 50617 főt helyeztek el, melyhez ha hozzávesszük a támogatással elhelyezett 147103 főt, akkor az összes sikeres közvetítés száma 197720, ami 6,3 szorosa a magán munkaközvetítők tevékenységének. A magán közvetítőkkel a legtöbb régióknak csak a jogszabályban előírt kötelező nyilvántartásba vételi, ellenőrzési, nyilvántartás feladatai jelennek meg.

Néhány régióban jelenik csak meg ennél szorosabb együttműködés, amely egészen odáig terjedhet, hogy a kirendeltség a magán közvetítők számára is válogat megfelelő jelölteket, a kirendeltség az általuk beadott munkaerőigényekre végez toborzást, közvetítési tevékenységet. A jelenleg kialakult kapcsolat magyarázatát az adja, hogy a két szervezet konkurenciát jelent egymásnak a piacon és ennek megfelelően is tevékenykedik.

A magán munkaerő-közvetítők nagy számban elsősorban a multinacionális vállalatok számára közvetítenek betanított munkásokat. Ez a munkavállalói réteg nagyrészt megtalálható az ÁFSZ ügyfelei között így érthető módon ellenérdekeltség van a két szervezet között.

Fejlesztési javaslat

A magán munkaerő-közvetítők és a munkaügyi szervezet közötti együttműködések kialakítására készüljön egységes megállapodási javaslat az azonos gyakorlat érdekében.

A TÁMOP 1.3.1. – 1.1.3. alprojekt keretében megvalósítani kívánt nemzeti virtuális munkaerőpiac összekapcsolhatja a piaci alapon működő magánközvetítők és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaközvetítő rendszerét. A szolgáltatási tevékenység bővítésével tovább javítható a munkaerőpiac részt vevőinek elégedettsége az álláskeresés és állások betöltésével kapcsolatban.

X. Foglalkoztatási rehabilitáció

A feladat „elhelyezkedése” az ÁFSZ jelenleg érvényes célrendszerében

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat egyik kiemelt feladata az egészségkárosodással élő személyek, különösen a rehabilitációs járadékban részesülők meglévő, fejleszthető képességeire épülő rehabilitációjának, ebből adódó társadalmi integrációjának elősegítése a rehabilitáció többi szereplőinek aktív közreműködésével.

A foglalkozási rehabilitáció Magyarországon alapvetően államháztartási indíttatásból épült ki. 1995-ben az államháztartási reform keretében a rokkantnyugdíj rendszerének, a megváltozott munkaképességű ellátó rendszerének az átalakítása volt a cél nem utolsó sorban az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás pénzügyi egyensúlyának helyreállítása céljából. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1996 évi módosítása rendelkezett a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásnak a munkaerő-piaci szolgáltatások keretében történő megvalósulásáról (1. sz. melléklet).

Az EU-s célrendszerekhez való illeszkedés vizsgálata

Az Unió összlakosságának 10%-a azaz 38 millió ember él valamilyen fogyatékossgal, aminek következtében a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos személyek társadalmi szerepvállalása jelentősen csökken (pl. körülbelül egyharmaduk végez fizetett munkát).

A munkaügyi szervezet rendelkezik a folyamathoz szükséges szakértelemmel, illetve tanácsadói hálózattal, bár megállapítható az is, hogy a rehab. bizottságokban a foglalkoztatási szakértők álláspontja csak az utóbbi egy évben kerül hangsúlyosabban figyelembe vételre.

10.1 Uniós előzmények, programok

- A Hélios I. 1988-1991 közötti időszakra vonatkozott. A program anyagi fedezetet biztosított a szakképzésre, a hatékonyabb rehabilitációra és nem utolsó sorban a munkaerőpiacon tapasztalható diszkrimináció háttérbe szorítására.
- A Helios II. 1995-ben lépett életbe, a Standard Rules-ban megfogalmazott elvek alapján, és a sérült emberek társadalmi integrációjának megvalósítása volt legfőbb feladata.

Az azóta eltelt időben számtalan nagyszabású program valósult meg az Unióban, nemzeti akciótervek születtek, Handynet, Tide stb. Ezek a programok elsősorban abból az alapkonceptióból indultak ki, hogy a passzív, rendelkezéseken, segélyeken nyugvó ellátásokat, minél szélesebb területen az aktív megoldások váltsák fel. Ehhez elengedhetetlenül fontos az egyénre szabott speciális szolgáltatások módszertanának kidolgozása, az oktatási és képzési lehetőségek elérhetősége, a munkaadók foglalkoztatási szokásainak átalakítása és nem utolsó sorban egy köztes munkaerő-piac kialakítása, ahol elsajátíthatók azok a tapasztalatok, amelyek segítségével, az elsődleges munkaerő-piacon már hatékonyan lehet érvényesülni.

2003. - „A Fogyatékos Emberek Európai Éve”

Európai Bizottság

Az Európai Bizottság egy hosszú távú intézkedési tervet készített elő, melynek első szakasza az Európai Év végén (2004-2005) indult.

A Bizottság az előkészítő szakasz főbb feladatait a következőkben határozta meg:

– A foglalkoztatási lehetőségek elérése és a foglalkoztatásban maradás

Akadálymentesítés, egyenlő hozzáférés, nemzeti statisztikai rendszerek továbbfejlesztése annak érdekében, hogy minél átfogóbb képet kapjunk ezen réteg helyzetéről. Ki kell dolgozni azokat a módszereket, melyek segítik a munkavállalást, a vállalati szociális felelősség mentén elő kell segíteni foglalkoztatást, az egészségre és biztonságra vonatkozó szabályok kialakításánál figyelembe kell venni a fogyatékos emberek igényeit.

– Élethosszig tartó tanulás

Kiemelten kell kezelni a fogyatékos emberek egyenlő lehetőségeit az oktatásban, képzésben. eLearning (<http://www.elearningeuropa.info>) korszerű kommunikációs technológiájának adaptálása a fogyatékkal élők igényeihez, új on-line oktatási programok kidolgozása

– Az új technológiai lehetőségek kihasználása és alkalmazása

A tagállamok a Bizottság javaslata alapján elfogadták és bevezették a Web Elérhetőségi Kezdeményezést, tehát hogy ily módon a nyilvános honlapok elérhetőek legyenek. Megvalósítandó feladat az is hogy a világhálón minden közcélú információ mindenki számára hozzáférhető legyen.

– A közintézmények és a nyilvános épített környezet akadálymentessé tétele

A szélesebb körű gazdasági és társadalmi részvételt nagymértékben elősegíti, ha a munkahely, a kulturális, egészségügyi intézmény megközelíthető, fontos hogy már az eredeti tervezésnél az akadálymentesítés megvalósuljon, érvényesüljön a Desing for All elv. Szükséges a megfelelő európai szabványok továbbfejlesztése.

Az Európai Bizottság, a Brunel Egyetemet bízta meg azzal hogy készítsen egy tanulmányt a „Fogyatékoság definíciója Európában „ címmel. A tanulmány legfőbb célja az volt, hogy az Uniós országok eredményei, adatai összehasonlíthatóak legyenek, hiszen e nélkül a közösségi politikák nem alakíthatók megfelelően. Az adatok összehasonlíthatóságát nagymértékben akadályozza az, hogy a fogyatékoság fogalma, definíciója között a tagországok tekintetében különbségek vannak. Természetesen a fogyatékoság meghatározásában élesebbek a nézetkülönbségek ha pénzbeli juttatásokról van szó.

A fogyatékoság definíciójával kapcsolatban, az Uniós országokban, két alapvető szemlélet van: az egyik a társadalmi modell a másik az orvosi modell. Az orvosi modell a személyek egészségügyi állapotából indul ki, a társadalmi modell pedig azt mondja, hogy a fogyatékoságot a társadalmi környezet, és az előítéletek eredményezik, ebből adódóan nem az a feladat, hogy azt állapítsuk meg, hogy ki fogyatékos és ki nem, hanem az, hogy a teljes körű társadalmi részvételt akadályozó tényezőket elhárítsuk.

Mindkét modellnek vannak hívei és ellenzői. E kétféle modellből kiindulva a fogyatékoságpolitikai intézkedéseket is két csoportra oszthatjuk: vannak intézkedések, amelyek az aktivitást, az integrációt segítik, és vannak, amelyek a pótlást, a kiegészítést, a

jövedelemkompenzálást, támogatják vagy segítik elő. A probléma az, hogy ki legyen jogosult ezekre az intézkedésekre.

Az európai államokban három olyan megközelítés létezik, amely alapján valakit „rászorulóknak” minősítenek.

1. A „procedurális” megközelítés, azt jelenti, hogy feltárják azokat az akadályokat, amelyek miatt a személy nem képes addigi munkáját ellátni, megvizsgálják annak lehetőségét, hogy ugyanaz a munkaadó tudná-e más munkakörben foglalkoztatni, vagy rehabilitációval foglalkoztathatóvá tehető-e /Pl .Svédország/. E módszert inkább a biztosítás alapú rendszereknél alkalmazzák.
2. Képesség-profil segítségével felméri a személy képességeit, és ennek eredményét összevetik a konkrét munkavégzéshez szükséges, elvárt képességekkel /Egyesült Királyság, Hollandia/.
3. Képességcsökkenés- alapú megközelítés mely esetben százalékos táblázatokat alkalmaznak a fogyatékoság mértékének megállapítására /Görögország, Franciaország/.

Mindezeket túlmenően azzal is számolnunk kell, hogy a fogyatékosággal kapcsolatban (is) vannak a „fejünkben,, bizonyos „szociális konstrukciók”. Ezek olyan sztereotípiák, „amelyeket egy adott embercsoporttal kapcsolatban a politika, a kultúra, a szocializáció, a történelem, a média, az irodalom, a vallás stb. alakít ki.” Tehát a fogyatékoság körül kialakult vita jórészt arról szól, hogy milyen kép él az emberekben, a közvéleményben erről a csoportról.

Az Európai Unióban 2010-ig a következő legfontosabb célkitűzéseket kell megvalósítani:

- a lemorzsolódási ráta EU-szinten ne haladja meg a 10%-ot,
- valamint jelentősen csökkenteni kell a hátrányos helyzetű embereknek a munkanélküliségi ráta tekintetében megmutató hátrányait valamennyi tagállamban a nemzeti célkitűzéseknek és definícióknak megfelelően, azaz 2010-re a munkanélküliségi ráta legyen ugyanolyan mértékű, mint a nem fogyatékos embereké.

10.2 A komplex rehabilitációs folyamat

Az ORSZI bizottságai 2009. december 31-ig 25 605 fő számára javasolták a rehabilitációt, közülük 14 538 fő részére került megállapításra rehabilitációs járadék, a munkaügyi kirendeltségen megjelentek száma 14 175 fő volt. 2009. december 31-ig országosan 5 104 fő esetében került sor a komplex program értékelésére. A lezárt rehabilitációs megállapodások száma, egyelőre nem éri el a megkötött megállapodások 2 %-át (134 db), ami figyelembe véve a program sajátosságait, a komplex rehabilitáció időigényét, nem jelez problémát. A sikeres rehabilitációs esetek száma 2009 végéig országosan, összesen 89 fő. A rehabilitáció hosszú folyamat, ezért természetes, hogy jelenleg még alacsony a sikeres kimenetek száma.

A válság hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása a munkáltatók részéről szinte teljes mértékig támogatáshoz kötötten valósul meg.

A növekvő munkanélküliség, csökkenő kereslet következtében rosszabbodó feltételek tovább nehezítették az amúgy is hátrányos helyzetű megváltozott munkaképességűek elhelyezkedési esélyeit. Azonban a TÁMOP 1.1.1 program támogatási lehetőségei, valamint a rehabilitációs hozzájárulás emelése növelte a munkáltatók érdeklődését és foglalkoztatási szándékát. A régiók tapasztalatai szerint tavaly október-november hónapoktól folyamatos az érdeklődés a foglalkoztatási lehetőségek iránt. Több esetben inkább az a gond, hogy nincs elegendő megfelelő kiközvetíthető személy. A regisztrált és együttműködő ügyfeleink képzettsége gyakran nem megfelelő. A munkáltatói igényekben olyan szakma, iskolai végzettség fogalmazódik meg, melynek kielégítése ezen ügyfélkörből nehezen oldható meg. Néha a munkáltató, vagy a munkakör szab gátat az elhelyezkedésnek, az is problémát jelenthet, hogy a munkavállaló nem dolgozhat teljes munkaidőben, vagy több műszakban, hiszen a jogszabály korlátozza az ellátás melletti kereset összegét, így közvetve a munkavégzés idejét is.

2009. január 1-től a költségvetési rehabilitációs bértámogatásban jelentős volt a támogatási mértékek csökkenése, ez a kifizetett támogatásban és a támogatottak létszámában is csökkenő tendenciát mutat. 2009. szeptember 01-től az új kérelmek befogadása szünetelt és várhatóan 2010. évtől ismét megnyílik a pénzügyi csatorna.

A tendenciák bemutatása (fontosság változása, volumen változása az utóbbi 5-10 évben)

A rokkant ellátórendszer 1995. óta folyamatos változásokon megy keresztül. A munkaerő-piaci helyzet változásával 1998-tól a munkaerő-piaci szervezet megkezdte a foglalkozási rehabilitáció szolgáltatási rendszerének kiépítését, melynek legfontosabb állomásai az alábbiak szerint összegezhetők:

- Megyei rehabilitációs munkacsoportok felállítása, a kirendeltségeken a rehabilitációs ügyintézők működtetése.
- Megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedését elősegítő támogatási és szolgáltatási rendszer kialakítása.
- Egészségügyi-munkavédelmi jogi háttér és foglalkozás-egészségügyi dokumentáció a regisztrált megváltozott munkaképességű munkanélküliek készség-állapot felméréséhez.
- A hatékony foglalkozási rehabilitációhoz nélkülözhetetlen kapcsolatrendszer kialakítása (foglalkozás-egészségügyi szakellátóhelyek, munkaadók, civil szervezetek, stb.)

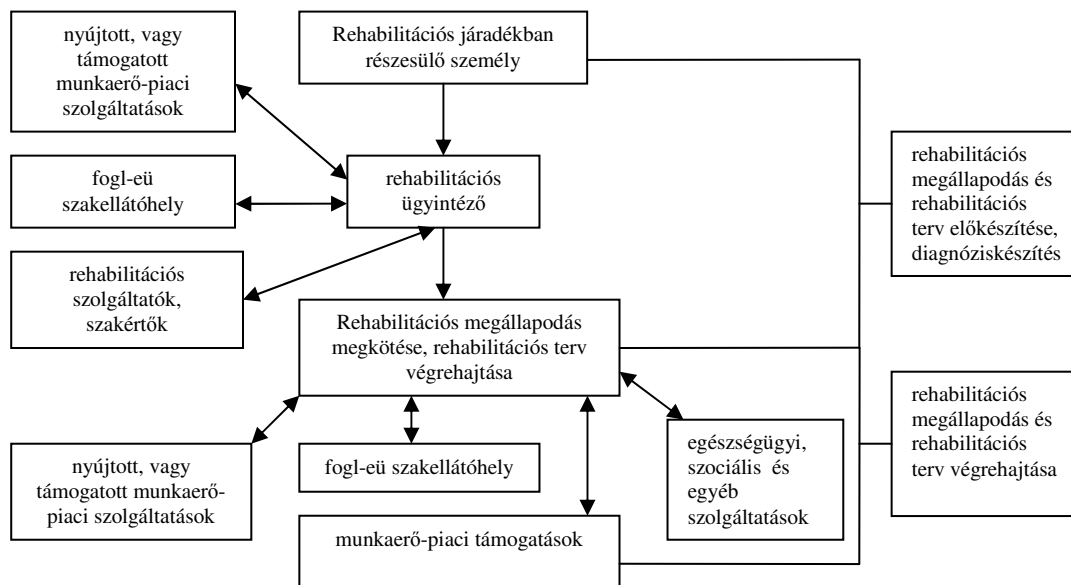
Fejlesztési javaslatok

- Foglalkozási rehabilitáció kapcsolatrendszerének erősítése.
- Az intézményrendszer befogadó attitűdjének kialakítása (kétoldalú tapasztalatcsere).
- Rehabilitációs Információs Centrumok fejlesztése.
- Vizsgálati módszerek és laboratóriumi módszerek fejlesztése.
- Munkaerő-piaci segítő szolgálatok létrehozása, támogatása.
- Fogyatékos emberek integrált képzési feltételeinek kiépülése.
- Információhoz, szolgáltatáshoz való hozzáférés megteremtése, fizikai és kommunikációs akadálymentesítés.
- Szolgáltatásokkal az inaktív csoportok elérése
- Strukturális Alapok programjaiban a megváltozott munkaképesség horizontális prioritásként való megjelenése.
- Önálló PR program a társadalmi és munkahelyi befogadás elősegítése érdekében.

2004-2005 között Magyarország EU csatlakozását követően a támogatási rendszer EU konform átalakítására ezen belül a foglalkozási rehabilitációs támogatási rendszer átalakítására kötelezett. A 2006-os Államháztartási reform középpontjába a nagy ellátórendszerek – közte a megváltozott munkaképességű és rokkantak ellátó rendszere került.

Jelentős mérföldkő volt a 2008. január 1-től életbe lépő új minősítési és ellátási rendszer megváltozása, a komplex rehabilitációs eljárás bevezetése. Az Országgyűlés a 2007. június 18-i ülésnapján fogadta el a rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. számú törvényt, amely egyben tartalmazza a rokkantsági nyugdíjrendszer átalakítására vonatkozó szabályokat is. Három szervezet - a Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság, az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértő Intézet (ORSZI) és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaügyi kirendeltségei – együttműködésben azon dolgozik, hogy az egészségkárosultak megmaradt képességeiknek megfelelően visszakerüljenek a munkaerőpiacra, vagy rehabilitációval olyan szakmára tegyenek szert, amellyel képesek újra elhelyezkedni. Szociális és foglalkoztatási szakemberekkel kiegészült orvos-szakértők vizsgálják és minősítik a megváltozott munkavégző képességet, illetve az össz-szervezeti károsodást. A rehabilitáció időszakában, legfeljebb három évig átmeneti ellátást, ún. rehabilitációs járadékot kaphatnak a szakvélemény szerint rehabilitálható egészségkárosodottak.

A feladat ellátásának szervezetben alkalmazott főbb módszerei



10.3 Szakmai tartalom bemutatása

A rehabilitáció új rendszerének célja:

- mindazok a megváltozott munkaképességű emberek, akik rehabilitálhatók vissza tudjanak térni a munka világába, és rokkantnyugdíjba csak azok kényszerüljenek, akik folyamatos munkavégzésre már nem képesek,
- nőjön a megváltozott munkaképességűek és fogyatékosok foglalkoztatása,
- erősödjön az esélyegyenlőség, csökkenjen a hátrányos helyzetűek száma.

A törvény szerint 2008. január 1-jétől a rehabilitációs rendszerben kétfajta ellátást lehet megállapítani. Azoknak az egészségkárosodott személyeknek, akik rehabilitálhatók, és a jogszabályi feltételeknek megfelelnek, új ellátást, a rehabilitációs járadékot állapítják meg. Azok az egészségkárosodott személyek, akik nem rehabilitálhatók, és a szükséges feltételekkel rendelkeznek, rokkantsági nyugdíjra szerezhetnek jogosultságot.

A rehabilitációs járadékra az jogosult, aki

- 50-79 %-os egészségkárosodást szenvedett, és ezzel összefüggésben a jelenlegi vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, és
- kereső tevékenységet nem folytat, vagy
- a keresete, jövedelme legalább 30 százalékkal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző négy naptári hónapra vonatkozó keresete jövedelme havi átlagánál, továbbá
- rehabilitálható, és
- az életkora szerint, a rokkantsági nyugdíj megállapításához szükséges szolgálati időt megszerezte.

A rehabilitációs járadékra jogosult a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében a munkaügyi központtal történő együttműködésre köteles, amelynek keretében - a munkaügyi központtal írásbeli rehabilitációs megállapodást köt, (ebben vállalja az együttműködési kötelezettség teljesítését, elfogadja a számára felajánlott megfelelő munkahelyet, valamint térítési kötelezettséggel nem járó képzési lehetőséget; továbbá az önálló munkahelykeresésének formáit; a tervben közösen megállapított rehabilitációs szolgáltatásokat; jelentkezései gyakoriságát, a kapcsolattartás módját) - teljesíti a rehabilitációs megállapodás mellékleteként meghatározott rehabilitációs tervben foglaltakat. Amennyiben a rehabilitációs megállapodás nem kerül megkötésre, a munkaügyi központ kezdeményezi a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv felé a járadék megszüntetését.

A rehabilitációs terv előkészítésének az első, kulcsfontosságú eleme a rehabilitáció konkrét irányának a meghatározása, azaz annak a foglalkozásnak, munkakörnek, azoknak a munkaköröknek a nevesítése, amelyekben a járadékos személy foglalkoztatását minden lehetséges eszközzel elő akarják segíteni. Tartalmazza a terv az orvosi, szociális és foglalkoztatási szükségleteken alapuló rehabilitációs szolgáltatásokat és támogatásokat is. A terv teljesülése jelenti a sikeres rehabilitálást.

A munkaügyi szervezet a megváltozott munkaképességű ügyfelek munkaerő-piaci helyzetének javítása, foglalkoztatási rehabilitációja érdekében, és az őket foglalkoztató munkaadók részére az általános támogatásokon túl többféle speciális támogatást és szolgáltatást biztosít:

Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás

A támogatás célja: Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása. A támogatást igénybevevők köre: Akkreditált munkáltatók. Támogatással érintett munkavállalók köre: Jogszabály által taxatív felsorolt megváltozott munkaképességű személyek. A bérköltség 40-100%-a közötti mérték a megváltozott munkaképesség, egészségkárosodás függvényében kerül megállapításra.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása

A támogatás célja: A megváltozott munkaképességű személyek számára új munkahelyek teremtése és a meglévő munkahelyeken a tartós foglalkoztatás feltételeinek, az egyéni szükségletekhez igazodó munkakörnyezet megteremtése. A beruházási költségek legfeljebb

80%-a igényelhető. Támogatás mértéke: munkahelyeként 1 500-2 750 e Ft (5 600-10 200 €) a foglalkoztatni kívánt célcsoport függvényében

A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás

A támogatás célja: A foglalkoztatás bővülésének elősegítése. A támogatás mértéke, a bérköltség legfeljebb 60%-a megváltozott munkaképességű álláskeresők esetében.

Mobilitás támogatása

A támogatás célja: A munkába járás terheinek csökkentése, ezzel a munkavállalók mobilitásának elősegítése. A felmerülő utazási költségek legfeljebb 100%-a legfeljebb 1 évig

Vállalkozóvá válás támogatása

A támogatás célja: Egyéni, vagy társas vállalkozás keretében önmaguk foglalkoztatását vállalók támogatása. A támogatást igénybevevők köre: A munkaügyi központ által legalább három hónapja álláskeresőként nyilvántartott, vagy rehabilitációs járadékban részesülő személy. A támogatás formái, mértéke: 3 millió Ft-ig (11 000 €) terjedő tőkejuttatás visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában a költségek legfeljebb 80%-áig, és legfeljebb hat hónap időtartamra. Havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő támogatás, a vállalkozói tevékenység folytatásához és megkezdéséhez szükséges szaktanácsadás költségei.

10.4 TÁMOP 1.1.1. és TÁMOP 1.1.1./B programok

Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program 1.1.1. intézkedés „A megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” című programja

A program célja, hogy komplex munkaerő-piaci programokkal és szolgáltatásokkal eredményesen segítse elő a résztvevők rehabilitációját, nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásukat, a korábbi munkahelyre való visszatérést, vagy az újbóli elhelyezkedést, ösztönözze a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, és nyújtson támogatást az ehhez szükséges feltételek megteremtéséhez, új támogatásokat és módszereket fejlesszen ki, amely megalapozza a program későbbi kiterjesztését egyrészt a megváltozott munkaképességűek újabb csoportjaira, másrészt egyéb hátrányos helyzetű, munkaerő-piaci rehabilitációra szoruló rétegekre.

Főbb elemek:

- képességfeltárás, egyéni rehabilitációs terv kidolgozása,
- munkavégző képesség fejlesztése,
- készségfejlesztés, szakmai képzés, átképzés, gyakorlati munkatapasztalat szerzés,
- álláskeresés segítése, tanácsadás, egyéni segítségnyújtás,
- átmeneti foglalkoztatás (felkészítés a nyílt munkaerő-piaci munkavállalásra),
- a fogyatékkal élő emberek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának ösztönzése a munkáltatónak nyújtott támogatáson keresztül.
- támogatás a munkahelyek akadálymentesítéséhez, adaptációjához a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás érdekében

Támogatható tevékenységek

- Képzések elősegítésének támogatása: képzés, a képzéshez kapcsolódó utazás
- (helyi/helyközi), szállás és étkezés támogatása, a képzés alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának támogatása, keresetpótló juttatás,
- vállalkozóvá válás támogatása,
- munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása: a szolgáltatási tevékenység, a szolgáltatás igénybevételevel kapcsolatos utazási költség (helyi és helyközi) támogatása, a szolgáltatás alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának támogatása, keresetpótló juttatás,
- a foglalkozás-egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok támogatása,
- foglalkoztatásához kapcsolódó költségek támogatása¹: bértámogatás nyújtása, segítő személyzet alkalmazása, munkakipróbálás, munkatapasztalat- és munkagyakorlat-szerzés bérköltség-támogatással, a munkába járáshoz, munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó utazás támogatása, a munkahely megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásához szükséges adaptációja, fizikai és info-kommunikációs akadálymentesítése.

Munkaerő-piaci szolgáltatások

Azon tevékenységek összessége, amelyek biztosítása az egyén tényleges szükségleteire építve segíti a tartósan akadályozott emberek munkaerő-piaci reintegrációját (információk biztosítása, képességek vizsgálata, egyéni és csoportos tanácsadás, tréningek, munkahelyek felkutatása, munkaközvetítés, utógondozás).

Foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatások (R1 Melléklete)

- munkatanácsadás,
- pályamódosítási tanácsadás,
- álláskeresési tanácsadás,
- pszichológiai tanácsadás,
- előzetes szakmai alkalmassági vizsgálat,
- munkaközvetítés.

Szociális rehabilitációs szolgáltatások (R1 Melléklete)

- házi segítségnyújtás,
- családsegítés,
- közösségi ellátás,
- támogató szolgáltatás,
- nappali ellátás,
- átmeneti elhelyezést nyújtó ellátás.

Mentori szolgáltatás

A kirendeltség a rehabilitációs megállapodásban és annak mellékletét képező rehabilitációs tervben foglaltak végrehajtásának érdekében a megállapodás megkötésével egyidejűleg a rehabilitációs járadékban részesülő személynek rehabilitációs mentort jelölhet ki.

Amennyiben mentort szükséges kijelölni a kirendeltség és szolgáltató központ, illetve a regionális munkaügyi központ központi szervezete elősegíti a mentori szolgáltatáshoz való hozzáférést, biztosítja, hogy a mentor az alábbi feladatok elvégzését segítse elő:

¹ Foglalkoztatási támogatás a 25/2007. (IX.12.) MeHVM rendelet 12. §-nak megfelelő feltételekkel.

- a rehabilitációs járadékban részesülő személynek a rehabilitációs szolgáltatások igénybevétele során történő információnyújtást, az önálló munkába álláshoz szükséges személyes tanácsadást, személyes közreműködést, szükség esetén együttműködést a rehabilitációs szolgáltatást nyújtó szolgáltatókkal, szervezetekkel és személyekkel,
- a rehabilitációs megállapodásban foglaltak szerint rendszeres kapcsolattartást a rehabilitációs járadékban részesülővel, amely során figyelemmel kell kísérni a rehabilitációs járadékban részesülő személy mentális, fizikai és egészségi állapotát, a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását és közre kell működni az akadályok elhárításában,
- tájékoztatási kötelezettség teljesítését a kirendeltség felé, ha a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását ellehetetlenítő körülmény merült fel, vagy a rehabilitációs megállapodásban foglaltak módosítása, illetve a rehabilitációs járadék időtartamának meghosszabbítása vált szükségessé,
- közreműködést a rehabilitációs megállapodás módosításában (R1 12. § (3) bekezdés).

A mentor a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulásáról és a meghatározott intézkedésekről rehabilitációs naplót vezet.

A TÁMOP 1.1.1. konstrukció „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” program alakulása

A komplex rehabilitációs folyamat támogatására szolgáló TÁMOP 1.1.1. program vázlatos áttekintését az alábbiak szerint tesszük meg:

A program megvalósításának forrása a TÁMOP 1.1. intézkedése keretében a TÁMOP 1.1.1. konstrukcióra meghatározott, az ESZA és a nemzeti társfinanszírozás által biztosított összeg: 15 382 040 000 Ft.

A program fontosabb terv és eredményszámai:

	Terv (fő)	Tény (fő) 2009. december 31-ig
Bevontak száma	9600	8005
Sikeresen befejezők száma	7600	46
180. napon foglalkoztatottak száma	2500	2
Képzési támogatás	5451	2985
Humánszolgáltatás	-	7868
Mentori segítségnyújtás	-	4210
Bérfellegű támogatás	-	1980
Önfoglalkoztatóvá válás támogatása	-	42

Humánszolgáltatásban a bevont ügyfelek 98%-a részesült, míg egyénre szabott mentori segítségnyújtást 52% kapott. Munkaerő-piaci képzés támogatását 2985 fő részére állapítottak meg a kirendeltségek.

TÁMOP 1.1.1 /B. program

A pályázat keretében lehetőség van azon munkahelyek fizikai akadálymentesítésére, ahol a TÁMOP 1.1.1 kiemelt projektbe kerülő megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmaznak.

Főbb támogatható tevékenységek köre:

- A foglalkoztatáshoz szükséges eszközök, berendezések beszerzése és átalakítása.
- A foglalkoztatás érdekében a munkahely és munkaeszközök korszerűsítése.

Fejlesztési javaslatok

Három féle rehabilitációs szükséglet (orvosi, szociális, foglalkoztatási) van, azonban rehabilitációs terv csak a foglalkozási rehabilitáció kapcsán készül. Az orvosi és szociális rehabilitációról külön terv nem készül, azok csak a munkaügyi kirendeltségen kötött rehabilitációs tervben kerülnek feltüntetésre.

Az ellátást megalapozó komplex vizsgálat az ORSZI hatáskörébe tartozik, a szociális szakértők részvételéről az ORSZI gondoskodik. A komplex bizottságok munkájában résztvevő foglalkoztatási szakértőket csak abban az esetben delegálják a regionális munkaügyi központok, ha az ORSZI-nak nincs vele munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló foglalkoztatási szakértője (213/2007 (VIII.7.) Kormányrendelet 8.§ (8) bekezdés). Fontos lenne a szabályozás megváltoztatása, mely szerint a foglalkoztatási szakértőket elsősorban a regionális munkaügyi központok delegálhassák, ez szakmailag megalapozott, hiszen

- egyrészt a komplex rehabilitációs folyamat az ÁFSZ intézményeinek keretein belül működik,
- másrészt az eredményességi mutatók vizsgálata szintén a foglalkoztatási szervnél történik meg, tehát nagyon fontos a foglalkoztatással kapcsolatos jellemzők napi szintű ismerete.

Ha foglalkoztatási szempontból nem megalapozott az ORSZI szakvéleménye, minimális az esély a sikeres kimenetre, vagyis a személy munkaerő-piacra való visszajutására

Az ORSZI rendelet 8.§ (7) bekezdése értelmében a szakértői bizottságnak a komplex minősítés során: legalább két tagja orvosszakértő, legalább egy tagja foglalkoztatási szakértő, legalább egy tagja szociális szakértő. A jogszabály minden szakértőnek lehetőséget ad álláspontjának ismertetésére, és egyúttal a döntés meghozatalában szavazati jogot is biztosít számukra. Amennyiben a szakértői bizottság ülésén szavazategyenlőség alakul ki a vizsgált személy rehabilitációjára vonatkozóan, úgy a szakértői bizottság elnökének szavazata dönt, és az általa képviselt döntés kerül a szakvéleménybe (11.§ (4) bekezdés). Jól látható, hogy a döntés nem egybehangzó vélemények alapján születik, így olyan rehabilitációs járadékosok is kerülhetnek a rendszerbe, ahol a foglalkoztatási szakértő nemleges szakmai véleményt ad, ezáltal csökkentve az eredményes foglalkozási rehabilitáció esélyét. A foglalkozási rehabilitációra a tervet akkor is el kell készíteni, ha a foglalkoztatási szakértő nemleges véleményt adott, tehát nem látott esélyt a sikeres rehabilitációra. Komoly probléma, hogy a leszavazó orvosszakértőknek a folyamatban további felelősségük nincs. Az eredményességi mutatók vizsgálata a kimeneti tényezőkre vonatkozóan a foglalkoztatási szervnél történik meg akkor is, ha az eredményt megalapozó eljárás nincs összhangban a megvalósítandó elképzeléssel, céllal.

Problémát jelent a 11/1998 (IV. 29.) MüM rendelet hatályon kívül helyezése, mivel új szabályozás csak a rehabilitációs járadékban, illetve a rendszeres szociális járadékban részesülő személyekre terjed ki, holott a regisztrált megváltozott munkaképességűek száma évente meghaladja a 40.000 főt. A munkaügyi központok nyilvántartásba vételi eljárásába lenne indokolt a megváltozott munkaképességű álláskeresővel kapcsolatos sajátos eljárási szabályokat beiktatni.

A közbeszerzési eljárások szabályai gazdasági projektekre készültek, nehezen alkalmazhatóak a TÁMOP 1.1.1 projekt munkaerő-piaci szolgáltatási beszerzései esetén, az eljárás lehetséges mértékű egyszerűsítését javasoljuk.

XI. Minőségbiztosítási rendszerek

Egy szervezet számára nélkülözhetetlen információtartalommal bír a folyamatosan változó piac igényeinek feltárása, az ügyfelek elégedettségének mérése, a visszacsatolásból levont tapasztalatok beépítése a rendszer további működésébe.

A megfelelő minőségbiztosítási rendszer kialakítása és folyamatos alkalmazása segítségével ellenőrizhetővé válik a szervezet által nyújtott szolgáltatás színvonala, azaz:

- A szolgáltatás megfelel-e az előírásoknak?
- A szolgáltatás megfelel-e az ügyfél igényeinek?
- A szolgáltatás megfelel-e az ügyfél várható igényeinek?

Ahhoz, hogy egy szervezet a minőségbiztosítás által nyújtott információkat hatékonyan beépítse mindennapi működésébe, körültekintően kell meghatározni az elvárt minőséget. A valós igények felmérése, a szükséglet-kielégítés módjának meghatározása, valamint a pontos megvalósítás elengedhetetlen az egységes szolgáltatási színvonal kialakításához.

A minőség-ellenőrzés alapelvei a következők

- A fókuszban az ügyfél és a számára nyújtott szolgáltatás áll
- A szolgáltatás értékelése a már megállapított standardok szerint történik
- Az ellenőrzés a rendszeresen gyűjtött, megbízható információkon, azok elemzésén alapul
- Az ellenőrzési folyamat tervezésében a szolgáltatók, ügyfelek is részt vesznek
- Az ellenőrzés tapasztalatainak visszacsatolása

A minőségbiztosítás következetes alkalmazása szabályozott visszacsatolás útján teremti meg a szervezet önfejlesztési mechanizmusát. Az elvégzett szolgáltatások minőségének, színvonalának értékelésével a rendszerben rejlő erősségek, esetleges hiányosságok gyorsabban átláthatóvá válnak, ezáltal a célkitűzések kidolgozása és betartása eredményesebben valósulhat meg.

11.1 Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat minőségbiztosítási gyakorlata

CAF (Common Assessment Framework) Általános Értékelési Keretrendszer célja, hogy meghatározott kritériumok vizsgálatán keresztül a szervezet tevékenységében rejlő, annak eredményességét és hatékonyságát leginkább befolyásoló problémák azonosíthatók és értékelhetők legyenek. Az értékelési folyamat segítségével a kirendeltség képes lesz saját szervezeti „erősségeinek” és „gyengeségeinek” meghatározására, a fejlesztés megfogalmazására és végrehajtására.

Vizsgált kritériumok:

- A vezetés minősége
- Stratégia és tervezés
- Emberi erőforrás-gazdálkodás
- Együttműködés és erőforrások
- Folyamat- és változásmenedzsment
- Ügyfél, állampolgár központú eredmények
- A munkatársakkal kapcsolatos eredmények.
- A társadalmi környezetre gyakorolt hatásokkal kapcsolatos eredmények
- Az alapvető teljesítménycélokkal kapcsolatos eredmények.

A CAF szerinti önértékelés elvégzése a kirendeltségeken lehetővé teszi és biztosítja a tényeken alapuló értékelést, a konszenzus elérését, hogy milyen lépéseket szükséges megtenni a szervezet fejlesztése érdekében.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat tevékenységének alapvető jellemzője, hogy ember-ember kapcsolatú szolgáltatást nyújt. A szolgáltatási folyamat során a szervezet biztosítja a folyamat szabályozását, folyamatosan figyelemmel kíséri a szolgáltatást igénybevevő helyzetét, a szabályozási folyamatot és az igénybevevő állapotát a szükséges mértékig dokumentálja, melynek során minőségmutatókat használ és elégedettség-vizsgálatokat végez.

A minőségbiztosítás egyik legfontosabb eleme a partnerelégedettség mérése, amelynek segítségével az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal kapcsolatban álló szereplők (külső, belső) kifejezésre juttathatják a szervezet a tevékenységéről, mindennapi munkájáról alkotott véleményüket.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat jelenlegi gyakorlatában három célcsoport elégedettségének mérésére kerül sor:

- Ügyfelek (szolgáltatásokat igénybe vevők)
 - A Szolgálattal kapcsolatban álló munkaadók
 - A szervezet dolgozói
- } KÜLSŐ PARTNEREK
- ➔ BELSŐ PARTNEREK

Első lépésként pontosan meg kell határozni azt a kört, akitől választ szeretnénk kapni az elégedettség tekintetében. A kiválasztásnál nagyon fontos szempont, hogy a partner releváns és naprakész információkkal szolgáljon a tevékenységek minőségéről.

A nem megfelelő célcsoport kiválasztásának következményei:

- Jelentősen torzulhat a szervezet tevékenységéről kialakított kép (nem releváns információk feldolgozása).
- A válaszadók nem rendelkeznek a szükséges tapasztalatokkal (nem kompetensek).

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat esetében a külsős partner fogalma gyakorlatilag a teljes ügyfélkört lefedi, ezért több szempontból is rendkívül széles körű az elégedettség mérésére alkalmas minta (földrajzi megoszlás, kor, nem, stb).

11.2 A partnerelégedettség mérésének jelenlegi módszere

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat partnerelégedettségi vizsgálataiban során valamennyi partnercsoport esetében a kérdőíves megkérdezés statisztikai módszerét alkalmazza. Minden partnercsoport esetében egyedi kérdőív került megfogalmazásra, amely tartalmazza az adott körre vonatkozó sajátosságokat.

A kérdőíves felmérés előnyei

- Az alaposan kidolgozott és logikusan felépített kérdőív mind a megkérdezett, mind a feldolgozó számára segítséget nyújt.
- Viszonylag széles ügyfélkör véleményének megismerésére ad lehetőséget.
- Az egyes időszakok kérdőíves felmérései gyorsan és egyszerűen összehasonlíthatók.
- Költséghatékony megoldás.
- Naprakész információkkal szolgál a szervezet számára.

- A kérdőívek könnyen elérhetőek.
- A kérdőívek feldolgozása online módon történik.

A későbbiek folyamán a postai úton történő megkeresés lehetősége is fennáll. Ez a módszer leginkább az álláskeresők időszakos ügyfél-elégedettségének méréséhez szolgáltat információkat. Ebben az esetben sokkal inkább szegmentálható a megkérdezettek köre, pl.: ellátási forma, kapcsolattartás gyakorisága, kor, stb. szerint.

Jelenleg a három partnercsoport elégedettség mérése négyféle kérdőív segítségével történik

1. Dolgozói elégedettség mérő
2. Munkaadói elégedettség mérő
3. Folyamatos elégedettség mérő a kirendeltségeket felkereső ügyfelek számára
4. Időszakos elégedettség mérő a kirendeltségeket felkereső ügyfelek számára

Valamennyi partnercsoport tekintetében nagyon fontos a vizsgálat érvényességi feltételeinek pontos meghatározása. A minta téves meghatározásával, vagy a válaszarányok csökkenésével jelentősen torzulhat a felmérés reprezentatív jellege, amely a sokaság egészére érvényes következtetések levonását már nem teszi lehetővé.

A dolgozói elégedettség mérése az egyetlen olyan visszacsatolási forma, ahol nem okozhat torzulást a rosszul kiválasztott minta. Ennél a megkérdezési formánál ugyanis a teljes sokaság képezi a vizsgálat tárgyát.

A munkaadói elégedettség mérése esetében már reprezentatív mintavételi eljárásra van szükség, mivel nincs lehetőség a teljes célcsoport vizsgálatára.

Mind a dolgozói, mind a munkaadói mintavétel viszonylag jól behatárolható, számszerűsíthető, ugyanakkor az ügyfél-elégedettségi vizsgálatok esetében komoly kihívást jelent a mintanagyság pontos meghatározása.

Az egyes kirendeltségeken megforduló ügyfélforgalom mérése esetében nem rendelkezünk olyan egységes, minden szervezeti egységnél működő számbavételi módszerrel, mely képes lenne a megfogalmazott kritériumrendszer teljesülését egzaktul számszerűsíteni (vagyis hány ember jelent meg az adott héten fizikálisan is a kirendeltségen). Másrészt a kirendeltségek egymás közti havi, heti vagy éves ügyfélforgalma nem egyenletes, így az adott héten megforduló ügyfelek száma sem biztos, hogy reprezentálja a kirendeltség átlagos ügyfél-létszámát, így a szervezeti egység ügyfélszámával arányos mintanagyságot. Ez utóbbi probléma számszerűsíthető mintaanomáliákat szül a felvételek során.

Az ÁFSZ partnerelégedettségi vizsgálata egységes eljárások és módszerek alapján történik

- A kérdőívek változatlan tartalmúak (állandó kérdéscsoportok)
- A kiértékelést online eszköztár alkalmazásával végzik
- A mintavétel mindig azonos időpontban, illetve időtartamban történik
- A kérdések megfogalmazásánál ügyelni kell az adatvédelmi szabályokra és a személyiségi jogok sérülésének elkerülésére.
- A válaszadás önkéntes

- A megszerzett információkat a szervezet kizárólag minőségfejlesztési célokra használja fel
 - A kérdőívek áttekinthetőek, a kérdések könnyen értelmezhetőek és megválaszolhatóak
- A felsoroltak alkalmazásával biztosítható az összehasonlíthatóság és az ismételhetőség, kiszűrhetőek az esetleges torzító tényezők. Ennek alapján könnyebben biztosítható a változások nyomon követése, a hatások elemzése.

A kérdőívek logikai felépítése, a következetes kérdéscsoportok meghatározása nagyon lényeges szerepet játszik a visszacsatolás értékelésében, feldolgozásában. Hiszen egy félreérthető, vagy értelmezhetetlen kérdés szintén hasonló választ generál.

A kérdőívek értékelésére és az egyes partnerscsoportok elégedettségének mérésére kidolgozott módszer annyiban hiányos, hogy leginkább az általános elégedettségi indikátorokat vizsgálja („összességében elégedett”, „általában elégedett”) és nem helyez kellő hangsúlyt az egyéb kérdéscsoportokra megfogalmazott válaszok feldolgozására.

Bevezetésre került továbbá egy ún. partnerelégedettségi mutató. Ez egy olyan komplex, a részelégedettségek összegzésével keletkező mutatószám, mely az egyes definiált partnerscsoportok elégedettségi szintjét hivatott egy mutatóként megjeleníteni, az egyes felvételekhez kapcsolódóan meghatározott partnerprioritások súlyozásával.

A mutató számítási módja:

$$P (\%) = (30 \times \ddot{U}) + (30 \times D) + (30 \times M) + (10 \times Y)$$

ahol,

\ddot{U} = időszakos ügyfél elégedettségi mutató (súlyszám 30%)

D = dolgozói elégedettségi mutató (súlyszám 30%)

M = munkaadói elégedettségi mutató (súlyszám 30%)

Y = folyamatos elégedettségi mutató (súlyszám 10%)

A mutató értéke önmagában is értelmezhető, de valódi célja az egyes bázis- és láncidőszakokhoz képest bekövetkezett változások nyomon követése.

Az elemzésnél figyelembe kell venni, hogy adott esetben az egyik partnerscsoport elégedettségének növekedése a másik elégedetlenségét fokozhatja (pl. a várakozási idő rövidülése)

Az elégedettségi kérdőíveket az érintettek az egyes szervezeti egységeknél töltik ki. A papír alapú kérdőíveket kihelyezett gyűjtődobozokban halmozzák fel, amelyeket a megkérdezés időtartamának lejártával ürítenek ki.

Az egyes kérdőívek feldolgozását kijelölt munkatársak végzik az intraneten elérhető rögzítő program alkalmazásával. A rögzítő felület egy web alapú alkalmazás, így semmiféle külön program futtatása nem szükséges.

A jogosultsági szintek a következők:

1. Kirendeltségi felhasználó (kirendeltség adatainak rögzítésére, módosítása, lekérdezésére)
2. Megyei jogú felhasználó (a megyén belüli szervezeti egységek adatainak rögzítése, módosítása, lekérdezése) Mivel a program készítésének idején még megyei munkaügyi

központok működtek, ezért nincs lehetőség regionális jogú felhasználó definiálására. Ezt a hiányosságot a közeljövőben pótolni kell!

3. Országos felhasználó (az egész országra vonatkozó adatok rögzítése, módosítása, lekérdezése)

Az előre definiált listából történő választás legördülő menüből történik. A kötelezően kitöltendő kérdések üresen hagyásakor figyelmeztet a program és a rögzítés nem folytatható. Az egyes kérdésekre adott válaszok táblázatos formában jelennek meg. Ezek a táblázatok a böngészőből kiexportálhatók, így további számításokhoz, elemzésekhez felhasználhatók.

11.3 A minőségbiztosítás további fejlesztése az ÁFSZ-nél

Néhány éve - alulról felfelé haladó vertikális rendszerben - megkezdődött az Állami Foglalkoztatási Szolgálat minőségirányítási rendszerének kialakítása. A kirendeltségi minőségirányítási rendszerek alkalmazását követően időszerű a regionális munkaügyi központokban, és a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalban is megkezdenni a minőségbiztosítási rendszer kiépítését.

A szervezet sajátosságait és állapotát figyelembe véve a regionális munkaügyi központokban és a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalban az MSZ EN ISO 9001: 2001. szabvány szerinti minőségbiztosítási rendszer bevezetése és tanúsítása a célszerű.

MSZ	Magyar szabvány
EN	Európai Unió szabványa
ISO	International Organization for Standardization (Nemzetközi Szabványügyi Testület)
9001	Szabvány száma (minőségirányítás)
2001	Kiadás éve (Magyarra fordítás éve)

A TÁMOP 1.3.1 -3.3 alprojekt keretében az Állami Foglalkoztatási Szolgálat újabb 21 munkaügyi kirendeltségén kerül bevezetésre a HEFOP 1.2. intézkedés keretében kidolgozott, és 60 kirendeltségen már alkalmazott kirendeltségi „Partnerközpontú minőségirányítási modell”.

A folyamatközpontú modell bevezetésével, amely egy mérföldkő-jelentésekkel visszacsatolt bevezetési projekt keretében történik, a kirendeltségeken előtérbe kerül a folyamatok javítása, teret nyer a rendszerszemlélet, és ezek eredményeként javulnak az egyes tevékenységek eredmény mutatói.

A minőségfejlesztési alprojekt keretében előkészítésre kerül a minőségügyi szoftverek beintegrálása az Foglalkoztatási és Szociális Hivatal integrált informatikai rendszerébe.

A kirendeltségeken rendszeresen végeznek partner elégedettségi méréseket. E mérések eredményeinek hitelesítését, a vizsgálatba bevont célcsoportok kiszélesítését, külső, független szervezet által végrehajtott ügyfél elégedettségi mérésekkel is ki kell egészíteni.