



NAGY JUDIT
FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA

KORMÁNYZATI TANULMÁNYOK



Szerző:

© Nagy Judit

Szakmai lektor:

Rab Henriett

Olvasószerkesztő:

Dorogi Katalin

A hatályosított kézirat lezárásának dátuma:

2020. február 19.

Eredeti megjelenés éve:

2018

Kiadja:

© NKE, 2020.

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Kis Norbert
rektorhelyettes

* * *

A kiadvány a **KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001**
„A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program
és oktatás technológiai fejlesztése”
című projekt keretében készült el és jelent meg.

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.



NEMZETI
KÖZSZOLGÁLATI
EGYETEM



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOM

1. A munkaerőpiac állapotát és a munkavállalást befolyásoló tényezők napjainkban	5
1.1. A munkaerőpiac állapotát és a munkavállalást befolyásoló tényezők napjainkban	5
1.1.1. <i>Munkaerőpiac</i>	5
1.1.2. <i>A munkaerőpiac működését befolyásoló tényezők</i>	6
1.1.3. <i>Munkaerőpiaci egyensúlytalanságok</i>	7
1.1.4. <i>Munkanélküliség fogalma</i>	8
1.1.5. <i>Teljes foglalkoztatottság fogalma</i>	8
1.1.6. <i>Munkanélküliség, foglalkoztatás alapvető fogalmai</i>	9
1.2. A mai magyar munkaerőpiac legszembetűnőbb jelenségei	10
1.3. A munka értelmezésének változásai, prekárius munka, a bér munka válsága?	12
2. A munkanélküliség veszélyeinek leginkább kitétt csoportok	
a mai magyar munkaerőpiacon	15
2.1. Hátrányok és hátrányképző tényezők, hátrányos helyzetű csoportok	
a mai magyar munkaerőpiacon	15
2.1.1. <i>A női munkavállalók</i>	18
2.1.2. <i>Alacsony iskolai végzettségű munkavállalók</i>	20
2.1.3. <i>Életkor és hátrányos helyzet</i>	21
2.1.4. <i>Lakóhely és hátrányos helyzet</i>	22
2.1.5. <i>Romák a munkaerőpiacon</i>	23
2.2. A munka elvesztésének egyéni és társadalmi következményei	23
3. Társadalom, állam, gazdaság, munkaerőpiac munkanélküliség	26
3.1. Az állami beavatkozás eszközei	26
3.2. Mi dolga az államnak és a társadalomnak a munkanélküliséggel?	27
3.3. Fogalmi alapvetés: Mit nevezünk foglalkoztatáspolitikának? Mi a célja?	29
3.4. A foglalkoztatáspolitikai jogszabályi környezete	31
3.4.1. <i>Az Európai unióhoz és más nemzetközi szervezetekhez tartozásunkból</i> eredő kötelezettségek, lehetőségek	31
3.4.2. <i>Alaptörvény és vonatkozó jogszabályok</i>	39
3.4.3. <i>A szabályozási környezet változása Magyarországon</i>	40

4. A foglalkoztatáspolitikai eszköz és intézményrendszere	42
4.1. A foglalkoztatáspolitikai eszközök Európában és Magyarországon: célok, politikák, eszközök. Munkapiaci hatású szakpolitikai eszközök. Az egyes eszközök értékelése, eredményessége	42
4.1.1. Az egyes eszközök forrása	42
4.1.2. Passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök	44
4.1.3. Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök	46
4.2. A foglalkoztatáspolitikai hazai intézményrendszere	56
4.3. Adatok és információk beszerzésének hazai és nemzetközi forrásai	60
Jogsabálytár	61
Irodalomjegyzék	64

1. A MUNKAERŐPIAC ÁLLAPOTÁT ÉS A MUNKAVÁLLALÁST BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK NAPJAINKBAN

1.1. A MUNKAERŐPIAC ÁLLAPOTÁT ÉS A MUNKAVÁLLALÁST BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK NAPJAINKBAN

1.1.1. MUNKAERŐPIAC

A munkaerőpiac a piacgazdaság egyik alrendszere. Közgazdaságtani értelemben a munkaerőpiac az a piac, „amely a dolgozókat allokálja a munkahelyek között, és a foglalkoztatási döntéseket összehangolja”.¹ Azaz a munkaerő mint termelési tényező közgazdasági értelemben vett piaca, ahol a munka kereslete és kínálata zajlik. A hely, ahol az eladók felkínálják a munkaerejüket, míg a munkaadók képviselik a vevőket, akik a munkaerő áráért munkabért fizetnek.

A munka mint termelési tényező önmagában nem képes megjelenni a piacon, ugyanis elválaszthatatlan az embertől, aki a munkavégzés képességével rendelkezik. Ebből adódik, hogy ezen a piacon nagy súllyal jelennek meg a társadalmi és szubjektív tényezők, szabályozásában jelentős szerepet játszanak az érdekképviselők, valamint a kormányzati megfontolások.²

Elméletileg a munkavállalók és munkáltatók a munkaerőpiac formálisan azonos státuszú szereplőinek tekinthetők, akik egy szerződésben megállapodnak a csere feltételeiben. Ez az egyenrangúság pusztán elméleti, hiszen a felek szabadsága csak a szerződéskötésre vo-

¹ Ehrenburg, Roland G. – Smith, Robert S. (2003): Korszerű munkagazdaságtan. Budapest, Panem. 43.

² László 2007.

natkozik. A valóságban a munkát kínálók és a munkavállalók érdekei jelentősen eltérnek egymástól. Míg a munkavállalók számára a munkaerőpiacon megszerezhető legmagasabb jövedelem elérése a cél, addig a munkáltatók a költségeik legalacsonyabb szinten tartására törekcsenek. A munkáltatók és munkavállalók nem csak egymással folytatnak érdekharcot, de verseny folyik a munkavállalók és a munkáltatók között is a jobb pozíciók megszerzéséért. E két szereplő mellett fontos megemlíteni az államot, amely egyrészt szabályozó, másrészt finanszírozó szerepével képes befolyásolni a munkaerőpiacot.

1.1.2. A MUNKAERŐPIAC MŰKÖDÉSÉT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

A munkaerőpiac mozgását alakító és az egyensúlyt meghatározó tényezőket a munkaerő-kereslet és -kínálat szempontjából egyaránt érdemes vizsgálni.

A kínálati oldalt befolyásoló tényezők:

A munkaerő-kínálatot Tímár János (1991) szerint az alábbi négy befolyásoló tényező alakíthatja. Hosszú távú befolyásoló tényezők a demográfiai folyamatok és jellemzők alakulása (a népesség természetes fogyása vagy szaporodása, migráció, korösszetétel stb.). Magyarországon e tekintetben a népesség fogyása jelentős probléma, amely csökkentő hatással bír a munkaerő-kínálatra.

Rövid és középtávú hatással az alábbi befolyásolási tényezők bírnak:

- a munkaerőforrás nagysága,
- a munkaképes népesség munkavállalási hajlandósága,
- a gazdaságilag aktív népesség nagysága.

A mai Magyarországon a munkaerőpiaci kínálatot növelő tényező a nyugdíjkorhatár fokozatosan 65 évre történő emelése. Több európai országtól eltérően hazánkban a férfiakra és a nőkre vonatkozó nyugdíjkorhatár megegyezik. A nyugdíjkorhatár emelésével párhuzamosan az elmúlt időszakban egyre inkább szűkülnek a munkaerőpiacról történő kilépés lehetőségei. A nők 40 éves munkaviszony utáni nyugdíjba vonulásának lehetőségét leszámítva a korengedményes nyugdíjazási formák megszűntek. Ezen intézkedések eredményeképp az idősebb korosztály tovább marad a munkaerőpiacon.

A népmozgalmi (demográfiai és vándorlási) folyamatok jelenleg nincsenek pozitív hatással a potenciális munkaerő-kínálatra. „A természetes munkaerő-cserélődés hatására a munkaerőpiacról jelenleg kilépő, az 1950-es években, azaz a Ratkó-korszakban született nagy létszámú korosztályok helyét az 1990-es évtizedben világra jöttek létszámában sokkal kisebb ge-

nerációi foglalják el. (Ennek negatív következményét a nyugdíjkorhatár folyamatos emelése valamelyest kompenzálja.) Ezen kívül a nemzetközi vándorlás mind számát, mind struktúráját tekintve hatással van a munkaerő-kínálatra. Nagyságrendjét tekintve kisebb, ugyanakkor a kínálatnövelő tényezők közé tartozik a gyermekgondozás ideje alatti munkavállalás, hiszen a mielőbbi munkaerőpiaci visszatérést elősegítő intézkedések csökkenthetik a gyermekvállalás miatti távollét hosszát.”³

A munkaerő-kereslet alakulását is számos tényező együttesen befolyásolja. A demográfiai csere, amely nem más, mint a munkaerőpiacról kilépő (például nyugdíjba vonuló), illetve a munkaerőpiacra belépő (például pályakezdő) népesség egymáshoz viszonyított aránya során felmerülő pótlási szükséglet. A demográfiai tényezőkön túl jelentős hatással bír a keresletre a reálbérszint és az egyensúlyi bérszint alakulása, a technológiai fejlettség szintjének változása, a szabályozási környezetből és az állami beavatkozásokból eredő hatások.

1.1.3. MUNKAERŐPIACI EGYENSÚLYTALANSÁGOK

A munkaerőpiacot a hetvenes évektől egyre inkább az egyensúlytalanság jellemzi. E tekintetben a munkaerő-kínálat azt jelenti, hogy adott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerő szeretne elhelyezkedni, tehát azok a munkavállalók, akik dolgoznak, vagy záros határidőn belül munkába szeretnének állni.

A munkaerő-kereslet pedig az, hogy a gazdaság közvetlen szereplői egy meghatározott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerőt kívánnak foglalkoztatni. Tehát a munkaerőpiacon mindig adott mennyiségű és összetételű munkaerő-kereslet áll szemben meghatározott számú és struktúrájú munkaerő-kínálattal. Ebből adódóan az egyensúlytalanságról kétféle nézőpontból beszélhetünk. Egyrészt, ha a munkaerő kereslete nagyobb, mint a munkaerő kínálata, akkor munkaerőhiányról, míg ha a munkaerő kereslete kisebb, mint a munkaerő kínálata, akkor munkanélküliségről beszélünk.

A munkaerőpiaci egyensúlytalanság mind a gazdaság, mind a társadalom egészére hatást gyakorol. Munkaerőhiány esetén a gazdaság nem képes megfelelőképpen működni, elegendő mennyiségű vagy megfelelő minőségű szolgáltatást nyújtani, vagy árut előállítani, míg munkaerő-túlkínálat esetén kialakul a munkanélküliség, amelynek egyéni és társadalmi hatásait a második fejezetben kerülnek bemutatásra.

³ Magyarország 2017, KSH.

1.1.4. MUNKANÉLKÜLISÉG FOGALMA

Munkanélkülinek tekinthető minden olyan személy, aki képes és akar dolgozni, azonban nem, vagy csak rövidebb-hosszabb idő elteltével talál elfogadható munkát.

A munkanélküliségnek az alábbi főbb típusait különböztetjük meg:

Abszolút munkanélküliségről beszélünk, amikor a munkát keresők száma nagyobb, mint a meglévő munkahelyek száma. Ilyen esetekben a munkahelyek teremtése a hosszú távú megoldás, míg rövid távon például közmunkaprogramok indítása enyhítheti a munkanélküliség mértékét.

A munkanélküliség mindig jelen lévő és általában rövid ideig tartó típusa a frikciós, vagy más néven súrlódásos munkanélküliség, amely főként munkahely- vagy lakóhelyváltásból ered. Ebbe a kategóriába szokták sorolni továbbá az önkéntes munkanélkülieket is, akik a fennálló piaci viszonyok között nem kívánnak dolgozni.

Szerkezeti vagy strukturális munkanélküliség alatt azt a típusú munkanélküliséget értjük, amikor a globális kereslet és kínálat egybeesik ugyan, de eltérés tapasztalható a felkínált munkahelyek szerkezete és a munkanélküliek szakmai szerkezete között, azaz a munkaerő-kínálat és a munkaerő-kereslet nem fedik egymást. A gazdaságban ilyenkor rendelkezésre áll ugyan a megfelelő létszámú munkaerő, de képzettségük nem teszi lehetővé az elhelyezkedést. Ez a típusú munkanélküliség a megbízható előrejelzésekkel, szervezett átképzési programokkal csökkenthető.

Globális, más néven ciklikus munkanélküliség akkor alakul ki, amikor a gazdasági növekedés megtorpanásának hatására alacsonnyá válik a munka összkereslete.

1.1.5. TELJES FOGLALKOZTATOTTSÁG FOGALMA

Az elmúlt évtizedek során eltérő tartalommal ruházták fel a teljes foglalkoztatottság fogalmát. A jelenlegi értelmezés szerint a „teljes foglalkoztatás egy olyan állapotként értelmezhető, amelyben kizárólag súrlódásos és szerkezeti okokból fordul elő munkanélküliség, vagyis amikor legalább annyi a betöltetlen munkahely, mint amennyi az álláskereső”.⁴

⁴ Lásd: https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkoztataspolitika/ch01s02.html

1.1.6. MUNKANÉLKÜLISÉG, FOGLALKOZTATÁS ALAPVETŐ FOGALMAI

A hazai munkaerőpiaci helyzet elemzéséhez elengedhetetlen az alapvető fogalmak definiálása.

Az adatok forrása a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) által végzett munkaerő-felmérés, amely a magánháztartásokban élő 15–74 éves népesség gazdasági aktivitásáról gyűjt adatokat, valamint a rendszeresen közzétett, a foglalkoztatottságról, valamint a munkanélküliségi adatokról szóló gyorstájékoztatók.

A munkaerő-felmérés fogalmi rendszere:⁵

Foglalkoztatott, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy rendelkezett munkával, de abban átmenetileg (például betegség, szabadság, ideértve a szülési szabadságot is) nem dolgozott.

Munkanélküli, aki az adott héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája, amelytől csak átmenetileg volt távol, a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát, a kikérdezés időpontjában rendelkezésre állt, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha megfelelő állás kínálkozna számára, illetve már talált munkát, ahol 90 napon belül dolgozni kezd.

Gazdaságilag aktívak a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik nem sorolhatók sem a foglalkoztatottak, sem a munkanélküliek csoportjába. Ide tartoznak többek között a tanulók, a nem dolgozó nyugdíjasok, a háztartásbeliek, az idénymunkások az idényen kívül, ha nem kerestek munkát, a gyermekgondozási ellátást igénybe vevők. Sajátos csoportot képeznek ezen belül az úgynevezett passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát találni, de kedvezőtlennek ítélve esélyeiket, nem keresnek aktívan munkát.

Munkanélküliségi ráta: a munkanélkülieknek a gazdaságilag aktívakhoz viszonyított aránya.

Foglalkoztatási arány: a foglalkoztatottaknak a népességhez viszonyított aránya.

Aktivitási arány: a gazdaságilag aktívak (foglalkoztatottak és munkanélküliek) népességben belüli aránya.

Elsődleges munkaerőpiac: foglalkoztatottak létszáma a külföldi telephelyen dolgozók, valamint a közfoglalkoztatásban résztvevők nélkül.

⁵ Lásd: <http://www.ksh.hu/docs/hun/modszgyors/fogmodsz1805.html>

Munkanélküliség átlagos időtartama: az aktív álláskereséssel töltött átlagos időtartam hónapokban kifejezve (azon munkanélküliek figyelembe vétele nélkül, akik már találtak állást, amelyben 90 napon belül kezdenek).

1.2. A MAI MAGYAR MUNKAERŐPIAC LEGSZEMBETŰNŐBB JELENSÉGEI

2017-ben a magyarországi munkaerőpiacon folytatódott a korábbi évekre is jellemző javuló tendencia. Javultak a foglalkoztatási adatok, a munkanélküliség mérséklődött, miközben a gazdaságilag inaktív réteg is csökkent. Ezen folyamatokra jelentős hatást gyakoroltak belső gazdasági tényezők: „a magyar gazdaság tartósan növekedési pályára állása, a lakosság jövedelmének kiáramlása, a növekvő fogyasztás- és reálbéremelkedés, illetve a nemzetgazdasági beruházások 2017. évi dinamikus bővülése. Az egyre javuló konjunkturális folyamatok a gazdaság részéről növekvő létszámigényt generáltak a munkaerőpiacon, érdemben csökkenő munkaerő-kínálat mellett.”⁶

A foglalkoztatás egészére a fentiek mellett a közfoglalkoztatási programokban résztvevők számának alakulása is jelentős hatást gyakorolt. A közfoglalkoztatás deklarált célja, hogy a segélyalapú társadalmat a munkaalapú társadalom váltsa fel hazánkban. A közfoglalkoztatás átmeneti foglalkoztatási forma, amely szerepet játszik a potenciális munkavállalók munkaerőpiaci szocializációjában, segítve az elsődleges munkaerőpiacra történő integrációt, reintegrációt, a tartósan munkanélküliek aktiválásával. A közfoglalkoztatás súlya az elmúlt években folyamatosan változott. Míg a válságot követően, 2012–13-ban a „foglalkoztatottak létszám-bővülésének hattizede, addig 2016-ban már csak 7%-a származott a közfoglalkoztatottak számának növekedéséből, 2017-ben pedig már jelentősen csökkent a közfoglalkoztatás volumene”.⁷

A nemzetgazdasági ágazatok tekintetében elmondható, hogy 2017-ben az iparban, az építőiparban, illetve a mezőgazdaságban dolgozók száma bővül, míg a szolgáltatás területén a foglalkoztatottak számában érdemben nem következett be változás.

⁶ Magyarország 2017, KSH.

⁷ Magyarország 2017, KSH.

A munkanélküliség aránya is folyamatosan javul. Míg a gazdasági válságot követő 2010. évi mélyponton a munkanélküliségi ráta 11,3% volt, ami 470 ezer főt jelentett, addig ez a szint folyamatosan mérséklődött az elmúlt években, 2017-ben elérve a 4,2%-ot.

„A betöltésre váró üres álláshelyek száma és aránya jelzi az aktuális munkaerő-kereslet alakulását, illetve tükrözi a gazdasági helyzet változását.”⁸ Az üres álláshelyek számát tekintve 2012 óta jelentős bővülés tapasztalható a versenyszféra üres álláshelyeinek tekintetében. A KSH adatai alapján 2017. évben hazánkban átlagosan 68,1 ezer olyan üres vagy a közeljövőben megüresedő álláshelyet jelentettek, amelyeknek mielőbbi betöltése érdekében a munkáltatók már tettek valamilyen intézkedést. A KSH adataiból elmondható, hogy mind a versenyszférát, mind a költségvetést és a nonprofit szektort egyaránt jellemezte 2017-ben az üres álláshelyek számának emelkedése, azonban a versenyszférában található álláshelyek aránya növekedett a leginkább. Ebben a szektorban 2017-ben 49,7 ezer betöltetlen álláshely volt.

A 2018. március-májusi időszakban a 15–74 éves korú foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 457 ezer fő volt, 64 ezer fővel több, mint egy évvel korábban.

Az egy évvel korábbi adatokhoz képest ez 1,5%-os növekedést jelent. A foglalkoztatás növekedése elsősorban az elsődleges munkaerőpiacnak köszönhető, ahol 108 ezer fővel nőtt az ott dolgozók száma, ugyanakkor a közfoglalkoztatottak száma 41 ezer fővel csökkent.

A külföldi telephelyen dolgozók száma 107,9 ezer fő, ami 2,5%-os csökkenést jelent az előző év azonos időszakához képest. E csökkenéssel kapcsolatban szükséges megjegyezni, hogy a statisztikákból nem derül ki, hogy ők hazajöttek, vagy a magyarországi lakhelyüket szüntették meg, és ezáltal egyre többen kerülnek ki a mintából.⁹

A foglalkoztatottak számának növekedésében megfigyelhetők jelentős területi különbségek, amelyek alapján elmondható, hogy a legintenzívebb növekedés a Nyugat-Dunántúlon következett be, míg a Dél-Dunántúlon csökkent a foglalkoztatottak száma.

A 2018. március-májusi időszakban a munkanélküliek átlagos létszáma az egy évvel korábbihoz képest 32 ezer fővel, 171 ezerre, a munkanélküliségi ráta 0,7 százalékponttal, 3,7%-ra csökkent.

A nyilvántartott álláskeresők létszáma 2018. május végén az egy évvel korábbihoz képest 15%-kal, 244 ezer főre csökkent a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján. A mun-

⁸ Magyarország 2017, KSH.

⁹ Gyorsjelentés: Foglalkoztatottság, 2018. március-május.

kanélküliség átlagos időtartama 17,9 hónap volt, a munkanélküliek 45,3%-a legalább egy éve keresett állást, vagyis tartósan munkanélküli volt.

Az adatokból megállapítható, hogy a foglalkoztatás Magyarországon dinamikusan növekedett, míg ezzel párhuzamosan csökkent a munkanélküliek száma. A foglalkoztatás növekedését a 2018. évi újabb minimálbér/garantált bérminimum emelés (a minimálbér összege 2018. január 1-jétől 138 000 forint, a garantált bérminimum összege 180 500 forint) sem törte meg.

A nemek közötti foglalkoztatási rátáról elmondható, hogy a férfiak foglalkoztatási rátája meghaladja a nőkéét, ennek oka többek között az, hogy a negyven év munkaviszonyt követő nyugdíjba vonulás lehetőségével csupán a nők élhetnek.

Az európai unióra vonatkozó, rendelkezésre álló munkaerőpiaci adatok alapján elmondható, hogy a magyar foglalkoztatási ráta 0,7 százalékponttal meghaladta az uniós átlagot 2017. IV. negyedévében. Az Európa 2020 stratégiában a népesség foglalkoztatási rátájánál célként 75% került megjelölésre, amelytől hazánk értéke már csupán 1,2 százalékpontra van. A KSH elemzéséből elmondható, hogy uniós viszonylatban is a relatíve magas foglalkoztatás alacsony munkanélküliséggel párosul hazánkban. 2017. IV. negyedévében is csak három tagország esetében (Csehország, Németország, Málta) volt kisebb a munkanélküliségi ráta a magyarországinál. Hazánk foglalkoztatási szintje második éve meghaladja az uniós átlagértékét.

1.3. A MUNKA ÉRTELMEZÉSÉNEK VÁLTOZÁSAI, PREKÁRIUS MUNKA, A BÉRMUNKA VÁLSÁGA?

A munka fogalmának egyértelmű meghatározása nehéz feladat. Manapság a hétköznapi értelemben használt munka fogalomkörébe számos olyan tevékenységet sorolhatunk, amelyek a legtöbb definíció szerint nem minősülnek munkának, ilyenek például a háztartási munkák, vagy épp az önkéntes tevékenységek. Az egyes szakirodalmak a munka fogalmának folyamatos változását hangsúlyozzák „az ókortól kezdődően (ahol a társadalmi státusz és a munka még elvált egymástól) a társadalmi struktúrát, rétegződést, konfliktust és integrációt alakító fizetett munkáig, amelynek döntő szerepe volt a »bérmunka társadalmának« kialakulásában és elterjedésében”.¹⁰

¹⁰ Lásd: <http://www.munkaugyiszemle.hu/munka-szerepvaltozasa>

A munka a legkevésbé tisztázott és történetileg legváltozékonyabb szociológiai fogalmak egyike. A munka változó jelentései alapvetően nem felváltották egymást, hanem inkább egymásra rakódtak, változatos és néha egymásnak ellentmondó értelmezések színes palettáját hozva létre az ókortól a XX. századig. A munka fogalma így jutott el a büntetést, kényszert, szegénységet, szükségletet hordozó tartalmaktól a kötelességen át egészen az értékteremtést, a képességek kibontakoztatását, a fejlődést és az önmegvalósítást jelentő konnotációkig.¹¹

A bérmunka társadalma jellemzően az 1930-as években kezdett el kialakulni, ekkorra lett mind a fizikai, mind a szellemi foglalkozásúak többsége alkalmazott. Ebben a korszakban a munka az élet központjában állt. A munkavégzés egyrészt társadalmi kötelezettség volt, hiszen a „rendes ember dolgozik”, másrészt az elfogadott életszínvonalat sem lehetett munka nélkül biztosítani. Emellett a munka egyre inkább az önmegvalósítás terepévé vált. Az ipari társadalmakban, amelyek a klasszikus jóléti államokra jellemzőek, a munkavállalók jelentős része hosszú időn keresztül egy adott helyen volt nyolc órában alkalmazott, munkájáért munkabért kapott, míg a munkavégzés feltételeit egyéni és kollektív szerződések tartalmazták, számos védelmet biztosítva a munkavállalók számára.

A hetvenes évek második felétől kezdődően a globalizáció hatására egyre inkább lehetővé vált a tőke és az áruk szabad mozgása, fokozva ezáltal a versenyt a termelő és szolgáltató vállalkozások között, amelyek a hatékonyabb működés érdekében változásokat hoztak magukkal. Az új termelési struktúrából adódóan (kiszervezés, rugalmas termelés) az alkalmazottak egy részének helyzete is megváltozott, a dolgozókat védő szabályozások felpuhultak, a szakszervezetek gyengévé váltak. A munkáltatók és munkavállalók közötti korábbi egyensúly eltolódott. A globalizáció és a technológiai változások hatását a jogi intézmények változásai is lekövezték, melynek eredményeképp a munka biztonsága és jogi védettsége igen nagy egyenlőtlenségeket teremtett a munkavállalók körében.

Átalakultak a munkaerőpiac jellemzői is. Az elmúlt évtizedekben az emberek jelentős része a szolgáltatási szektorban dolgozik, közepes és kisméretű szervezeteknél, és gyakoribbá váltak az önfoglalkoztatás egyes formái is. Manapság a gyakori munkahelyváltás a jellemző, amelyhez gyakran társul a foglalkozás megváltozása is. Egyre inkább teret hódítanak az atipikus foglalkoztatási¹² formák (táv munka, munkakörmegosztás, munkaerő-kölcsönzés, egyszerűsített foglalkoztatás), és a munkáért járó díjazás formája is sokféle lehet (megbízási

¹¹ Lásd: <http://www.munkaugyiszemle.hu/munka-szerepvaltozasa>

¹² Atipikusnak nevezzük a Munka Törvénykönyve által szabályozott azon foglalkoztatási formákat, amelyek eltérnek a határozatlan idejű, hagyományosan alkalmazott munkaviszonyban történő teljes munkaidős foglalkoztatástól.

díj, üzleti haszon, számla ellenében történő kifizetés). Ezen új rendszer az előnyei (költséghatékonyság, rugalmasság) mellett adott esetben fokozódó kiszolgáltatottságot is vonhat maga után. A hazai szakirodalomban viszonylag új fogalomként jelent meg a prekárius munka, a jelző jelentése kiszolgáltatottság, átmenetiség, sérülékenység, kétesség.¹³ Annak kapcsán, hogy kik tekinthetők e csoport vagy talán társadalmi osztály tagjainak, a különböző szakirodalmak sem egyeznek meg egységesen, azonban elmondható, hogy ma, Magyarországon a prekariátushoz tartoznak a munkaerőpiac legkiszolgáltatottabb rétegei, vagyis az alacsonyan iskolázott szezonális munkások, az alkalmi munkások, a feketén foglalkoztatottak, a kényszervállalkozók, a szürkegazdaságban dolgozók, az atipikus foglalkoztatási formában dolgozók egy része.

E társadalmi csoport helyzetének javítását szolgálhatják az esélyegyenlőtlenségek mérséklését szolgáló, a humán tőke¹⁴ fejlesztésére irányuló programok, a munka fokozott intézményes védelme.

¹³ Tordai Bence: A prekariátus fogalmáról. http://www.academia.edu/8358321/Tordai_Bence_A_prekariatus_fogalmarol

¹⁴ A humán tőke fogalmához az az elméleti közgazdasági felismerés vezetett el, hogy az emberi tényező önálló és más termelési tényezővel nem magyarázható szerepet játszik a gazdasági növekedésben. A humán tőke fogalma azt fejezi ki, hogy az egyén szellemi és fizikai képességei hasznosuló befektetesként értelmezhetők.

2. A MUNKANÉLKÜLISÉG VESZÉLYEINEK LEGINKÁBB KITETT CSOPORTOK A MAI MAGYAR MUNKAERŐPIACON

2.1. HÁTRÁNYOK ÉS HÁTRÁNYKÉPZŐ TÉNYEZŐK, HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK A MAI MAGYAR MUNKAERŐPIACON

Azt, hogy valaki miért tud könnyebben vagy nehezebben elhelyezkedni a munkaerőpiacon, számos tényező befolyásolja. Léteznek azonban olyan ismérvek, amelyek valószínűsítik azt, hogy az egyén munkaerőpiacra történő beilleszkedése az átlagosnál nehezebb. Az ilyen hátrányos helyzetű csoportok meghatározása nem könnyű feladat, mivel már maga a hátrányos helyzet fogalma is rendkívül összetett, sokféle definíciója létezik.

A hátrányos helyzet fogalma többféle nézőpontból is megközelíthető. A munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűnek tekinthető csoportok körét a hazai szakirodalom szerzői is egymástól eltérő módon definiálják.

Cserné és munkatársai által végzett kutatás a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűeket az alábbi kategóriákba sorolja: alacsony iskolai végzettségűek, szakképzetlenek; tartós munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek, fogyatékos személyek, a gyermekgondozási ellátásban részesülők, munkaképes korhatár alatti, de már nyugdíjas felnőttek.

Óry Mária 2005-ös tanulmányában az alacsony végzettségűeket, a bevándorlókat és menekülteket, a megváltozott munkaképességűeket (fogyatékos személyeket), valamint a cigányságot tekinti munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűeknek.

Halmos Csaba a felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedési esélyeit vizsgáló tanulmányában pedig a tartós munkanélkülieket, a roma népességet és az egészségkárosodással rendelkezőket definiálja hátrányos helyzetű csoportként.

Fentiekből is látszik, hogy az egyes tanulmányokban szereplő meghatározások között egyaránt vannak különbségek, egyezőségek és részleges átfedések.

„Némelyik csoportot (egészségkárosodottak, menekültek) más szerzők (Frey–Gere 1992) a munkaerőpiacon veszélyeztetettek (illetve különösen veszélyeztetettek) közé sorolják. Ezek szerint ugyanazon csoport hátrányos helyzetű és veszélyeztetett is egyszerre.”¹⁵

A hátrányos helyzet fogalma tehát inkább tekinthető egyfajta gyűjtőfogalomnak, amelynek tartalma leginkább attól függ, hogy mely kontextusban merül fel.

Munkaerőpiaci szempontból érthetjük alatta „mindazokat, akik bármilyen okból, bármilyen dimenzióban hátrányosabb pozícióban jelennek meg a munkaerőpiacon, mint a »normál« helyzetűek. Hátrányt jelenthet a nem teljes értékű testi-szellemi állapot (fogyatékoság vagy megváltozott munkavégző képesség), a munkaerőpiac által elvárt kompetenciák hiánya (hiányzó, vagy a munkaerőpiacon nem igényelt szakismeret), a szociális háttér (a munkára szocializálódás vagy alkalmasság hiánya), a kulturális háttér (a külső megoldásokra hagyatkozás, az állami segítségre várás, a kitörési szándék gyengesége), vagy a gazdaság periferikus jellegéből adódó hátrány (az adott térség gazdasága nem dinamikus, nem teremt munkahelyeket)”.¹⁶

Jogi szempontból nézve több jogszabály is definiálja a hátrányos helyzet fogalmát az általa szabályozott területhez kapcsolódóan (például gyermekvédelmi törvény, amelynek definíciójára való hivatkozás megjelenik a köznevelési törvényben is).

A Bizottság 651/2014/EU rendelete szerint a hátrányos helyzetű és a megváltozott munkaképességű munkavállalók felvételének/foglalkoztatásának elősegítése az Unió és tagállamai gazdasági és szociális politikáinak egyik központi célkitűzése. A hátrányos helyzetű és a megváltozott munkaképességű munkavállalók egyes csoportjai még mindig rendkívüli nehézségekkel szembesülnek a munkaerőpiacra történő belépés, valamint a munkaerőpiacon maradás tekintetében. A hatóságok ezért olyan intézkedéseket alkalmazhatnak, amelyek ösztönzőleg hatnak a vállalkozásokra az említett munkavállalói csoportok, különösen a fiatalok foglalkoztatási szintjének emelése tekintetében. A fenti rendelet 2. cikkében talál-

¹⁵ Dr. Kenderfi Miklós: Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkozas_specialis_helyzetu_csoportokkal/ch01.html

¹⁶ László Gyula: A hátrányos helyzetűek foglalkoztatási nehézségei http://epa.oszk.hu/02700/02724/00008/pdf/EPA02724_opus_et_educatio_2016_03_264-276.pdf

ható fogalommeghatározás jelenik meg a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben (továbbiakban: Ft.) is.

Ennek alapján hátrányos helyzetű munkavállaló bármely olyan személy, aki:

- az előző 6 hónapban nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban; vagy
- 15 és 24 év közötti életkorú; vagy
- nem szerzett középfokú végzettséget vagy szakmai képesítést (az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszerének 3. szintje), vagy a nappali tagozatos tanulmányait legfeljebb két éve fejezte be, és még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban; vagy
- 50 éven felüli személy; vagy
- egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőtt; vagy
- valamely tagállamban olyan ágazatban vagy szakmában dolgozik, amelyben a két nem megoszlásában mutatkozó különbség legalább 25%-kal meghaladja a tagállam valamennyi gazdasági ágazatára összességében jellemző átlagos különbséget, és aki az alulreprezentált nemhez tartozik; vagy
- egy tagállam etnikai kisebbségéhez tartozik, és akinek szakmai, nyelvi képzésre vagy szakmai tapasztalatszerzésre van szüksége ahhoz, hogy javuljon a tartós foglalkoztatásra való esélye.

A modern jogállamokban jogszabályok deklarálják az emberek egyenlőségét az élet különböző területein, így a munkavállalás területén is. Az egyenlő bánásmód elve alapján az egyes emberek vagy embercsoportok között nem lehet indokolatlanul különbséget tenni. A hazai jogi környezetben az egyenlő bánásmód követelményeinek szabályozása megjelenik az Alaptörvényben és az ágazati jogszabályokban egyaránt. A jogegyenlőség azonban önmagában kevés, hiszen ettől még nem indul mindenki egyenlő esélyekkel sem az életben, sem a megfelelő munkáért folytatott versenyben.

„Tawney szerint egyenlőtlen feltételek mellett az esélyek egyenlősége a kimenetek egyenlőtlenségét hozza magával.”¹⁷ Így a foglalkoztatáspolitikának az egyenlő esélyek biztosításán túl törekednie kell a hátrányok csökkentésére, előnyt biztosítva a hátrányos helyzetű csoportok tagjainak számára.

¹⁷ Szöllösi Gábor A társadalom- és szociálpolitika alapjai I. <http://szociologiaszak.uni-miskolc.hu/segedanyagok/Szocpoll.pdf>

A foglalkoztatáspolitikai szempontjából tehát azokat tekinthetjük hátrányos helyzetűnek, akiknek a munkaerőpiaci esélyei az átlagosnál rosszabbak, attól jelentős eltérést mutatnak, e hátrányos helyzetet a különböző foglalkoztatáspolitikai intézkedések hivatottak ellensúlyozni.

2.1.1. A NŐI MUNKAVÁLLALÓK

A nők hátrányos munkaerőpiaci helyzetét több területen is tetten érhetjük, és ezt számos hazai és nemzetközi kutatás is alátámasztja.

A nők és férfiak közötti különbség megmutatkozik a foglalkoztatási arányokban is. A KSH adatai szerint 2017-ben a 15–64 éves férfiak foglalkoztatási aránya 75,2% volt, ezzel szemben a nőké 61,3%. A nők foglalkoztatási szintjét erőteljesen befolyásolja az általuk nevelt gyermekek száma. „Általánosságban megállapítható, hogy a gyermekszám szerint differenciált női foglalkoztatási arány a gyermekszám növekedésével párhuzamosan csökken.”¹⁸ A gyermekvállalást követően a munkaerőpiacra történő visszatérést egyrészt a bölcsődei és óvodai férőhelyek számának növelésével, másrészt a részmunkaidős vagy rugalmas foglalkoztatási lehetőségek bővítésével lehet elérni, amelyek segítségével a családi élet és a munka összhangja biztosítható.

A bölcsődei-óvodai férőhelyek számának növelése európai uniós elvárás is. Az úgynevezett barcelonai célok szerint szükséges a három évesnél fiatalabb gyermekek 33%, valamint a hat éven aluli gyermekek 90%-ának számára bölcsődei/óvodai férőhelyet biztosítani. A KSH adatai szerint 2017-ben a három-öt éves népességből az óvodába járók aránya – a jogszabályi változásoknak is köszönhetően – elérte a 91,5%-ot. Emellett a három éven aluliak számára ellátást biztosító bölcsőde mellett új ellátási formák is megjelentek (családi bölcsőde, mini bölcsőde), azonban ezekkel együtt is elmondható, hogy a területi különbségek meghatározók az igénybevétel során. A 2017-es évben közel 2600 olyan település volt az országban, ahol nem volt mód az intézményes gyermekfelügyelet igénybevételére.

A nők munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzete a bérek különbözőségében is megmutatkozik. Hazai és nemzetközi jogszabályok egyértelműen kimondják a nemek közötti egyenlőség biztosítását. Az azonos munkáért azonos bér elvét már az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó, 1957-es Római szerződés is tartalmazza.

Az EU működésére vonatkozó szerződés (EUMSZ) szociálpolitikai fejezetének 157. cikke rögzíti azt, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. A szerződés ennek érdekében lehetőséget nyújt a pozitív diszkrimináció alkalma-

¹⁸ Magyarország 2017, KSH.

zására is, tehát olyan előnyöket nyújtó intézkedések használatára, amelyekkel a fenti célok megvalósíthatók.

A nők és férfiak keresete közötti különbségek kapcsán elmondható, hogy bár eltérő mértékben, de valamennyi uniós tagország esetében alacsonyabb a nők bruttó órabére a férfiakénál. A 2016-os adatok alapján ez az eltérés hazánkban 14%. Megállapítható azonban, hogy a keresetek közötti eltérés mind nemzetgazdasági ágazatonként, mind korcsoportonként eltérő képet mutat.

Fontos megemlíteni továbbá a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek másik fő megnyilvánulási formáját, a munkaerőpiacot jellemző horizontális és vertikális szegregációt.

„A hátrányokozás konkrét, törvénybe ütköző, számszerűsíthető megnyilvánulásainál kevésbé megfoghatók azok a mechanizmusok, amelyek a történetileg kialakult munkaerőpiac és munkahelyi kultúra belső logikájából fakadóan juttatják egyenlőtlen lehetőségekhez a nemeket.”¹⁹

Egy nemzetgazdaságon belül az egyes foglalkozási ágazatok, munkakörök közötti női és férfi munkaerő aránytalan eloszlását horizontális szegregációnak nevezzük. E jelenség negatív következményei társadalmi szintűek. Ahogy Vajda Róza tanulmányában írja: „A tipikusan női szakmák és munkakörök alulbecsültsége révén a szegregáció rendszerszerűvé teszi az egyenlőtlen bánásmódot, és nehezen kimutathatóvá és számonkérhetővé a kereseti különbségek diszkriminatív jellegét, hiszen az ágazatok és szakmák eltérő pénzbeli értékelése már nem egyéni döntéseken, hanem gazdasági és társadalmi tényezők bonyolult összefüggésein múlik.”

A vertikális szegregáció az egy adott szervezet hierarchiájában aránytalanul megoszló női és férfi munkaerőt jelenti.

„A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) jelentése (Women at Work Trends, 2016) szerint a nők oktatási rendszerben való nagyobb arányú részvétele nem konvertálódott át a munkaerőpiaci pozíciójuk javulásába.”²⁰ Az átlagos keresetek elmaradása mellett további munkaerőpiaci jelenségek is tetten érhetők, amelyek közvetlenül összekapcsolhatók a diszkriminációval.

Az egyik ilyen jelenség az úgynevezett üvegplafon, amely nem kizárólag a női munkavállalókat érinti, jellemző lehet például kisebbségek esetében is. Ekkor egy adott szervezetben a

¹⁹ Vajda Róza: Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. 116. http://real.mtak.hu/25164/1/vajda_notlenevek.pdf

²⁰ Nők a munkaerőpiacon. http://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet_2017_10_nok_a_munkaeropiacon.pdf/91c7128a-ad5e-45e4-b50a-59e7de659c3d

megfelelő szakképzettséggel bíró személy csupán egy meghatározott szintig képes előrejutni a ranglétrán. Ebből adódóan a nők (és más hátrányos helyzetű csoportok tagjai) kisebb eséllyel kerülnek vezető pozícióba.

A ragadós padló kifejezés azt a munkaerőpiaci pozíciót próbálja meg leírni, amelyre a nehéz előrejutási lehetőség, alacsony fizetés a jellemző. Az ilyen szituációkba a női munkavállalók könnyen beleragadhatnak, azokból a kitörés nehéz.

2.1.2. ALACSONY ISKOLAI VÉGZETTSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK

Alapvető tény, hogy a kvalifikáltabb munkavállalók munkaerőpiaci esélyei jobbak. Az iskolai végzettség szintje alapvetően és nagymértékben határozza meg a munkaerőpiaci pozíciót. A 2017-es év adatai alapján a foglalkoztatottak 12%-a alapfokú, 62%-a közép-, míg 26%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezett. Másik oldalról közelítve, az alapfokon iskolázottak foglalkoztatási aránya 38,5% volt, szemben például a középfokú végzettséggel rendelkezőkkel, ahol ugyanez az arány már 73,1%, a felsőfokú végzettségűek esetében pedig 84,3%.

A hazai szakirodalom az alacsony iskolai végzettségűek körét az alábbi három csoportba sorolja.²¹

Abszolút alacsony végzettségűeknek azokat az egyéneket tekinthetjük, akik a nyolc általánost sem végezték el, vagy azt igen, de azon felül semmilyen szakképesítéssel nem rendelkeznek.

Relatíván alacsony iskolai végzettségűek definiálása az iskolai erőforrások társadalmon belüli eloszlását vizsgálja, s ennek bizonyos alsó hányadát tekinti „iskolai szegényeknek”.

A harmadik csoportba a nemzetközi mércével mérten alacsony végzettségűeket sorolják, akiknek a végzettsége a nemzetközi munkaerőpiacon már nem elégséges.

A fenti definíciók összefoglalásaként tehát az alacsony iskolai végzettségűek közé azokat a munkaerőpiaci szereplőket sorolhatjuk, akik – az általános iskolai végzettségtől eltekintve – semmilyen végzettséget nem szereztek, ezáltal kevés eséllyel rendelkeznek a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez.

Az alacsony iskolai végzettség társadalmi hatását tekintve is jelentős, hiszen a munkaerőpiacon az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkaerő egyáltalán nem, vagy csak alacsonyán kvalifikált munkát tud vállalni. Az alacsony iskolai végzettségből következő munkanélküliség, szegénység egymást erősítő hatásai az egész családra, így a következő generációra is kihatnak. Számos vizsgálat igazolta, hogy „az »induló« hátrányos társadalmi helyzet meghatározza a gyermekek iskolai teljesítményét és jövőbeni lehetőségeit”.²²

²¹ Óry 2005; Cserné és munkatársai 2006.

²² Farkas Zsuzsanna: Helyzetkép az Észak-Magyarországi szegény gyerekek iskolai életéről. *Szociológiai Szemle*, 2002/4. 121–130.

2.1.3. ÉLETKOR ÉS HÁTRÁNYOS HELYZET

Munkaerőpiaci szempontból mind a fiatalkorúak, mind az idősebb generáció hátrányos helyzetű csoportnak tekinthető.

A munkanélküliek korcsoportonkénti megoszlásában is a 15–24 év közötti fiatalok munkanélküliségi rátája a legmagasabb. A KSH adatai szerint 2017-ben minden ötödik munkanélküli ebből a korosztályból került ki, a munkanélküliségi ráta 10,7% volt.

Az ifjúsági munkanélküliség kezelése nem csak hazánkban jelet kihívást. Az EUROSTAT adatai szerint 2016-ban közel 4,2 millió fiatal volt munka nélkül az uniós tagállamokban. A legrosszabb helyzetben Görögország és Spanyolország van, ott az ifjúsági munkanélküliségi ráta a 45%-ot is meghaladja. Az Európai Bizottság 2017-es ifjúsági munkanélküliség kezelése kapcsán megtett intézkedések hatásait vizsgáló különjelentése szerint az egyénre gyakorolt negatív hatások mellett a fiatalok nagyarányú munkanélküliségének társadalmi hatásai is jelentősek, mivel az kihat a termelékenységre, a gazdasági növekedésre, valamint a társadalom egészére nézve is súlyos gazdasági terhet jelent. „Az egyetemi végzettséggel rendelkező fiatalok közül például sokan nem találnak munkát, így nem tudnak szakértelmükkel és tudásukkal hozzájárulni a gazdasági növekedéshez. Az alacsonyan kvalifikált vagy képzetlen fiatalok számára gyakran rendkívül nehéz bejutni a munkaerőpiacra, és esetleg kívül rekedhetnek a munkahelyeken, vagy egyre kevésbé tudnak kilépni abból az élethelyzetből, hogy alacsony fizetésű munkakörökből alig van lehetőségük előrelépésre.”²³

Az ifjúsági munkanélküliség vizsgálata kapcsán a munkanélküli fiatalok körén túl egy másik jelentős csoportot is szükséges megemlíteni. Azoknak a fiataloknak a körét, akiknek kevesebb a motivációjuk az önálló kezdeményezésre, és ezért még jobban kiszorulnak a munkaerőpiacról. Az ilyen inaktív, oktatásban és képzésben sem részesülő fiatalokat nevezik inaktív NEET-fiataloknak.

A fenti két csoport, tehát a 15 és 24 éves kor közötti (egyres tagállamokban 29 év) munkanélküli, valamint inaktív fiatalok együttesen alkotják a NEET fiatalok körét. A NEET-fiatalok azok, akik nem foglalkoztatottak, és oktatásban, képzésben sem vesznek részt (neither in employment, education or training). A NEET-ráta Magyarországon 11,0%-os volt 2017-ben.

A jelenség kezelését célzó egyik kiemelkedő uniós kezdeményezés az ifjúsági garancia rendszer, amelynek célja, hogy a program keretében a tagállamok gondoskodjanak arról, hogy minden 25 év alatti fiatal a tanulmányainak befejezését vagy a munkanélkülivé válá-

²³ Lásd: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR17_5/SR_YOUTH_GUARANTEE_HU.pdf

sát követő négy hónapon belül valamilyen színvonalas állásajánlatot kapjon, vagy gyakoronki képzésbe, illetve egyéb továbbképzésbe kerüljön. A NEET-fiatalok helyzetének javítása azonban nem pusztán csak foglalkoztatáspolitikai kérdés. Kutatási eredmények bizonyítják, hogy azok a fiatalok, akik nehéz családi körülmények közül származnak, valamilyen tanulási nehézséggel küzdenek, alacsony iskolai végzettségűek vagy egészségügyi problémával élnek, jóval nagyobb eséllyel kerülnek a NEET-csoportba.

A fiatal munkavállalók mellett a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportnak számítanak az idősebb korosztály tagjai, az 55–64 év közötti munkavállalók is. (A korcsoport foglalkoztatási aránya 2017-ben 51,7 volt.) Egy idősebb korban történő munkahely elvesztést követően az elsődleges munkaerőpiacra történő visszakerülés akadályokba ütközik. Ezek leginkább az életkorhoz kötődő sztereotípiákhoz kapcsolódnak, amelyek szerint az idősek rossz egészségi állapotúak, e korosztály szaktudása már megkopott, munkavégző képességük csökkent. Nagy szükség van az e területen történő szemléletváltásra, hiszen az uniós és a magyar munkaerőpiacon egyaránt nagy szükség van az idősebb munkavállalókra.²⁴

2.1.4. LAKÓHELY ÉS HÁTRÁNYOS HELYZET

A gazdasági fejlettség és így a munkaerőpiaci helyzetkép is különbözőségeket mutat az ország egyes régiói között. A KSH adatai alapján 2017-ben jellemzően Budapesten, Pest megyében, Közép- és Nyugat-Dunántúl régióban az országos átlagnál kedvezőbbek voltak a munkaerőpiaci mutatók, míg Dél-Dunántúlon, Észak-Magyarországon és az alföldi régiókban kedvezőtlenebbek, vagy az átlaggal megegyezők. Utóbbi területeken nemcsak a munkanélküliek és az inaktívok száma a több, hanem az alacsony iskolai végzettségűek, valamint a tartós munkanélküliek aránya is. Az elmaradottabb térségekből a munkanélküliek áttelepülését gátolja az alacsony mobilitási hajlandóság, az olcsó bérlakások hiánya, míg a napi ingázással történő munkába járást sok esetben a tömegközlekedési feltételek hiánya akadályozza. A területi egyenlőtlenségek csökkentését nehezíti továbbá, hogy a befektetők munkahelyteremtést szolgáló beruházásaikat a fejlettebb régiókban kívánják megvalósítani. A járástok területi fejlettség szerinti besorolását jogszabály rögzíti [290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet a kedvezményezett járástok besorolásáról]. A jogszabályban a besorolás alapját képező számítás négy dimenzió mentén, huszonhárom mutató értékeiből képzett indikátor segítségével írja le a járástok közötti különbségeket. A különböző kategóriáknak elsősorban a

²⁴ Egy friss tanulmány szerint az OECD-országokban a következő 35 évre vonatkozó becslés szerint már 53 idősorú (65 évnél idősebb) fog jutni 100 dolgozó korúra, szemben az 1980-ban jutó húsz fővel. <https://voxeu.org/article/effect-population-ageing-pensions>

területfejlesztési támogatások felhasználása szempontjából van jelentőségük. A jogszabály kedvezményezettnek azokat a járásokat tekinti, amelyek fejlettségi szintje nem éri el az átlagost. Az e térségekben történő hatékony forrásfelhasználás révén megakadályozható a települések további leszakadása.

2.1.5. ROMÁK A MUNKAERŐPIACON

A romák munkaerőpiaci helyzetének kapcsán az első kérdés az, hogy ki is tekinthető romának. A KSH által végzett munkaerő-felmérések 2014 óta kérdezik rá a nemzetiségi hovatartozásra. Ezen adatok alapján (2015) a magánháztartásban élők 3,7% vallotta magát romának, ami mintegy 360 ezer főt jelent. A romák demográfiai struktúrája éppúgy, mint az iskolai végzettség szerinti összetétele vagy a lakóhely szerinti megoszlása, hátrányosan különbözik a nem roma lakosságétól – olvasható a statisztikai hivatal *Munkaerő-piaci helyzetkép, 2015* című kiadványában. A kiadványból kiderül, hogy az alacsony iskolai végzettség²⁵ mellett a lakóhely is hozzájárul a munkaerőpiaci hátrányok növekedéséhez, mivel a romák nagy része községekben él, ezen belül is jellemzően az aprófalvas térségekben, ahol a munkakínálat eleve szűkös. Elmondható azonban, hogy a romák foglalkoztatási mutatói is javulást mutatnak, ami jórészt a közfoglalkoztatásnak köszönhető.

A kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzet kihat a következő generációkra is. A felmérés adataiból kiderül, hogy a gyermekek 9,1 százaléka élt olyan háztartásban, amelynek egyik tagja sem rendelkezett munkavégzésből származó jövedelemmel. A szegénységből való kiemelkedés esetükben pusztán foglalkoztatáspolitikai eszközökkel nem kezelhető, eredmény csak komplex programokkal érhető el.

2.2. A MUNKA ELVESZTÉSÉNEK EGYÉNI ÉS TÁRSADALMI KÖVETKEZMÉNYEI

A munka elvesztésének hosszú távon súlyos egyéni és társadalmi következményei vannak.

A munkanélküliség negatív társadalmi következményei hamar tetten érhetők a gazdasági mutatószámokon keresztül. A munkanélküliség növekedése következtében csökken a gaz-

²⁵ „Miközben a 15–64 éves romák közel 16 százaléka még az általános iskolát sem fejezte be 2015-ben, és további 63 százalékuk is csak alacsony végzettséggel rendelkezett, a nem roma népesség esetében ez az arány 1,0 illetve 19 százalék volt.” Munkaerő-piaci helyzetkép, 2015. 13.

dasági kibocsátás, ami a munkanélküliség további növekedését eredményezi. Az állásukat elvesztőknek az állam munkanélküli ellátást nyújt, amely tömeges munkanélküliség esetén súlyosan megterheli a költségvetést. A passzív ellátások melletti további ténylegesen felmerülő költségek, például az álláskereső számára nyújtott különböző támogatások vagy az új munkahelyek teremtésének költségei is. A tényleges költségek mellett nem elhanyagolhatók a kieső termelésből adódó költségek, az elmaradt adóbevételek, a csökkenő fogyasztásból adódó elmaradások.

A gazdasági hatásokon túl a munka elvesztése és a tartós munkanélküliség olyan élethelyzet, amely hatással van az egyének jövedelmi helyzetére, érzelmi állapotára, gondolkodásmódjára és magatartására.

A mai társadalmakban a jövedelem legfontosabb forrása a munka, így a munkanélkülivé válás mindenekelőtt a jövedelmi szint csökkenésével jár. Mivel azonban az egyén számára a munka nem csupán a jövedelem forrását jelenti, hanem az életnek a legalapvetőbb szervezői közé tartozik, így a munkanélkülivé válást követően a megváltozott élethelyzet hatással van az egyén mentális és egészségi állapotára, önértékelésére, társas kapcsolataira egyaránt. A munka elvesztése mindenki számára megrázó élmény. Az, hogy ki hogyan éli ezt át, azt számos tényező befolyásolja. Nagy szerepe van az egyén személyiségének, anyagi helyzetének, családi körülményeinek, de meghatározó a munkanélküliség időtartama és az álláskereső várható kimenetele is.

A hosszabb távú munkanélküliség tartós stresszállapot, „amely az egyén alkalmazkodási kapacitását maximálisan igénybe veszi. A munkanélküli tartósan frusztrált állapotban van, amely egyfelől az őt ért egzisztenciális, szociális és lelki veszteségek következménye, másfelől a sorozatos kudarcélmények (alkalmatlanság, értéktelenség, önbizonytalanság-érzés) hatása. A munkanélkülit számos belső konfliktus is gyötri, ami rossz és rosszabb helyzetek közötti választási kényszerben, illetve a pozitív perspektívák hiányában jelentkezik. Különösen jellemző a körülmények kényszere, sok munkanélküli nem, vagy csak késve tud reagálni a megváltozott munka- és életfeltételekre, s így a munkaerőpiaci versenyben alulmarad. A munkanélküliség számos érzelmi válaszreakciót provokál. A félelem, szorongás elsősorban az elbocsátás körül jelentkezik. Ez az érzés haraggá vagy dühvé válhat, ha a munkanélküli nem tud elhelyezkedni. A környezettel való ellenségesség érzése azt a benyomást kelti, hogy a munkanélküli nem önmagában, hanem másokban keresi a hibát. A stressz további fennállása nyomán azonban a negatív indulatok befelé fordulhatnak, s az alkalmatlanság, tehetetlenség érzése egyre növekvő önvádhoz, az önbecsülés csökkenéséhez, büntudathoz vezetnek. A

stressz további elhúzódása depresszió, magányosság megjelenését eredményezi. A munkanélküli elhagyatottnak érzi magát, eluralkodik rajta a reményvesztettség érzése, aktivitása csökken, s a társadalmi léttől való visszahúzódás jellemezheti. Másoknál egyéb devianciák, például kriminális cselekmények, lelki betegségek, suicid veszélyeztetettség jelentkezhet.”²⁶

Az elbocsátást követően mindenképp a munkanélküliség hossza a meghatározó. Ha a munkanélküliség tartóssá válik, az egyén egyre nehezebben talál magának munkát. Egy hazai tanulmány a munkanélkülivé válást követően eltelt időtartam alapján öt szakaszra bontja a munkanélküliséget. Az elbocsátást követő első fél évben a legkedvezőbb az álláskereső helyzete, akkor még motivált, reménykedő. Az idő múlásával azonban az elhelyezkedési esélyek folyamatosan romlanak, a kudarcok hatására az álláskereső aktivitása csökken. A tanulmány szerint az utolsó szakasz másfél évtől két évig vagy azon túl tejed. Ilyen hosszú távú munkanélküliség esetén a pszichológiai, egészségügyi segítségnyújtás szerepe kerül előtérbe.

A munkanélküliség azonban nem szükségszerűen negatív élmény. Léteznek olyan esetek, amikor az állás elvesztését pozitív fordulatként éli meg az egyén. Vannak olyan emberek, akik a munkahely elvesztését egyfajta kihívásként élik meg. A munkanélküliség állapotának megélése nagymértékben függ az egyén lehetőségeitől és azon képességétől, hogy a saját életét aktívan befolyásolni tudja.

²⁶ Lásd: http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/02/lm_pg_1830.html

3. TÁRSADALOM, ÁLLAM, GAZDASÁG, MUNKAERŐPIAC MUNKANÉLKÜLISÉG

3.1. AZ ÁLLAMI BEAVATKOZÁS ESZKÖZEI

A munka elosztása egy adott társadalomban a piaci verseny keretein belül történik, azonban mivel a piac nem működik minden esetben megfelelően, így szükség van az állam beavatkozására is.

Adam Smith²⁷ meghatározó közgazdaságtani elmélete szerint a piacot, így a munkaerőpiacot is egy láthatatlan kéz irányítja, amely a keresletet és a kínálatot egymáshoz igazítja, ezért nincs szükség a piaci működésbe történő külső beavatkozásra. Ezen elv szerint a munkaerőpiac működésébe sem szükséges beavatkozni. Ez a klasszikus elv azonban csak a tökéletes verseny feltételei között érvényesülhet. A felmerülő súlyos gazdasági és társadalmi következményekkel járó gazdasági válságokat azonban nem lehetett figyelmen kívül hagyni. Keynes²⁸ szerint a munkaerőpiac nem úgy működik, ahogy azt korábban gondolták, mivel a piaci automatizmusok a teljes foglalkoztatottság fenntartására nem képesek. Válság idején szükség van az állami beavatkozásra, melynek többféle eszköze lehetséges. Az állami beavatkozás jellemzői „a fogyasztási javak iránti kereslet növelése egyenletesebb jövedelem-eloszlással, az adóterhek csökkentésével, munkanélküli segélyekkel, nagyvonalú szociális politikával; a magánberuházások ösztönzése nagy mennyiségű hitel kibocsátásával, a kamatláb leszállításával”.²⁹ Ezen eszközök elégtelensége esetén az államnak például közmunkaprogramok szervezésével, beruházásokkal szükséges növelnie a keresletet.

²⁷ Adam Smith (1723–1790) skót klasszikus közgazdász és filozófus, őt tekintik a modern közgazdaság-tudomány atyjának.

²⁸ John Maynard Keynes (1883–1946) angol matematikus és közgazdász.

²⁹ Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában. 29.

A keynesi rendszerben egyrészt a tőke lemond a profit egy részéről, amelyet adó formájában az államnak befizet, míg az állam a kereslet fenntartása érdekében ezt különböző támogatások formájában szétosztja. Másrészt pedig „a tőke működtetése tárgyalásos úton történik, azaz alkupozícióba helyezi és érdekeltté teszi a foglalkoztatásban lévőket a termelési folyamatokban, a magasabb termelékenység érdekében.”³⁰

Simon Deakin a piac és a munkajog kapcsolatát osztályozó elméletében az állam funkcióját három kategóriába sorolja, a piackorlátozó funkció, a piackorrekciós funkció és a piackreáló funkció. Ennek értelmében a munkajog „piackorlátozó szerepe” azon alapul, hogy a munkajog közgazdaságtani értelemben nem hatékony, mivel az állam a jogi szankciói révén beavatkozik a felek közötti kapcsolatba, a munkavállalók érdekeinek érvényesítése érdekében. Ebben a vonatkozásban a munkajognak a klasszikus szerepe a meghatározó, ahol a kemény jogi eszközök révén kívánja biztosítani az egyensúlyi helyzetet a piacon. A munkajog „piackorrekciós funkciója” keretében Deakin az államnak a munkajog keretein keresztül történő beavatkozási igényét fogalmazza meg a gyengébb alkupozícióban lévő piaci szereplő védelme érdekében. A harmadik kategória szerint a munkajog a piac viszonylatában „piackreáló funkcióval” is rendelkezik. Ebben a funkcióban jelenhetnek meg a kemény jogi eszközök mellett a munkajog új innovatív puha jogi eszközei is,³¹ amelyek célja egy, a kihívásokra reagáló, hatékony szabályozási rendszer kerüljön kialakítása.

Az állami beavatkozás szükségességét mind a gazdasági folyamatok, mind pedig a társadalmi igazságosság indokoltta teszi. Mivel a munka elosztása egy társadalomban egyben a jövedelem, így a megélhetés elosztását is jelenti, ezért elengedhetetlen a piaci viszonyokból eredő egyenlőtlenségek mérsékelése az állami beavatkozások által.

3.2. MI DOLGA AZ ÁLLAMNAK ÉS A TÁRSADALOMNAK A MUNKANÉLKÜLISÉGGEL?

Az előző fejezetből is kiténik, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok nagy nehézségekkel szembesülnek mind a munkaerőpiacra történő belépés során, mind a bentma-

³⁰ Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában. 30.

³¹ Rab Henriett – Sütő Bianka: A munkajogi felelősség szerepe a vállalatirányítás eredményességében. In *Jogtudomány a jogfejlődés szolgálatában*. Debrecen, 2017. 148.

radás tekintetében. Az államnak ezért olyan intézkedéseket szükséges alkalmaznia, amelyek ösztönzőleg hatnak a vállalkozásokra ezen csoportok foglalkoztatási szintjének emelése tekintetében. Ilyen, a munkaerőpiac keresleti oldalára ható intézkedések, például a foglalkoztatók adó- és járulékfizetési terheinek csökkentése bizonyos hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása esetén, de a keresleti oldalt ösztönző további intézkedések például az állami beruházások indítása, közmunkaprogramok szervezése is. Szintén a keresleti oldalra hatnak azok a kormányzati intézkedések, amelyek során a transzferkifizetések mértékét növelik. A pénzbeli támogatások, nyugdíjak növekedésével nő az egyes termékek iránti kereslet, ami munkaerő-keresletnövekedést von maga után. „Egységnyi kormányzati többlet-kereslet a multiplikátor-hatás révén önmaga többszörösével növeli meg a makrokeresletet, hiszen a kormányzati többletvásárlás többletjövedelmeket generál, amelyek újfent keresletté válnak.”³² A kormányzati többletvásárlások finanszírozásának forrására az adóbevételek növelése, vagy hitelfelvétel szolgál.

Ugyanakkor a kormányzat a munkaerőpiac kínálati oldalát is képes befolyásolni bizonyos intézkedéseivel. A munkaerőpiacra újonnan belépők száma csökkenthető például a tankötelezettség³³ meghosszabbításával, a felsőoktatás vonzóvá tételével, míg a kilépők száma például a nyugdíjazás révén befolyásolható.

Az államnak fontos feladata továbbá a munkanélkülivé válás megakadályozása, a munkaerőpiacról ideiglenesen vagy tartósan kiszorulókat visszavezetése, foglalkoztathatóságuk fejlesztése mellett bizonyos szintű pénzbeli ellátás biztosítása is.

Mivel a munkaerőpiac alakulása döntően befolyásolja egy adott gazdaság fejlődésének alakulását, a fejlődés nagymértékben függ attól, hogy az egyes állami intézményrendszerek (oktatás, gazdaságfejlesztés, szociális ellátás) mennyire állnak összhangban egymással. Ha egy gazdaságban megfelelően kerülnek kialakításra a munkaerő-keresleti és -kínálati viszonyok, az alapját képezi a gazdasági növekedésnek, amely a szociális ellátórendszer kiadásait is csökkenti.

³² Lásd: http://www.jgypk.hu/tamop15e/tananyag_html/kozgalapok/munkanlkisg_kzgazdasgtani_megkzeltse.html

³³ A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény szerint a tankötelezettség jelenleg 16 éves korig áll fent.

3.3. FOGALMI ALAPVETÉS: MIT NEVEZÜNK FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁNAK? MI A CÉLJA?

„A foglalkoztatáspolitikát magával a foglalkoztatással, foglalkoztatottsággal kapcsolatos átfogó cél- és eszközrendszer, a foglalkoztatás bővítésére, a foglalkoztatási esélyek megteremtésére/javítására irányuló politika.”³⁴

A foglalkoztatáspolitikát a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelynek feladata a munkaerőpiaci kereslet és kínálat szabályozása. „A foglalkoztatáspolitikát fogalmán szűkebben azt a tevékenységi kört értjük, amelyet a kormány a gazdasági növekedés elérése és fenntartása érdekében a foglalkoztatás területén tesz.”³⁵ A foglalkoztatáspolitikát esetében a hangsúly főként a munkaerőpiac keresleti oldalán van, a kereslet megteremtésével a foglalkoztatás bővítésére irányul.

A foglalkoztatáspolitikát céljait és eszközeit tekintve is szorosan kapcsolódik más ágazati politikákhoz, így a gazdaság-, oktatás- valamint szociálpolitikai területekhez.

A foglalkoztatási folyamatok alakulását befolyásoló politikák

A gazdaságpolitika meghatározza a gazdasági fejlődés irányát és a megvalósításhoz szükséges eszközöket. Alapvető célja a gazdasági stabilitás megteremtése mellett a gazdaság fejlesztése, a jólét megteremtése. A gazdaságpolitika a beruházások, a termelés ösztönzésével vagy visszafogásával alakítani képes a munkaerő-keresletet.

A gazdaságpolitika eszközrendszerébe tartozó monetáris és fiskális politika eszközeivel szintén befolyásolható a foglalkoztatás.³⁶

A népesedéspolitika a demográfiai folyamatok befolyásolására irányul, ami a munkaerő-kínálat alakulására hat.

A szociálpolitika feladata a piaci kudarcok következményeinek enyhítése, a rászorulókat, az önhibájukon kívül munka nélkül maradtakat megélhetésének biztosítása.

³⁴ Csehné Dr. Papp Imola: Foglalkoztatáspolitikát.

³⁵ Bagó József: A foglalkoztatáspolitikát nemzetközi normái.

³⁶ „A monetáris és fiskális politika: az árszínvonal, a vállalkozások és a háztartások jövedelmi folyamatainak szabályozásával, a munkaerő árának alakításával ösztönzi vagy korlátozza a foglalkoztatást.” Csehné: Foglalkoztatáspolitikát.

Az állam a jogi keretek megalkotásával meghatározza a foglalkoztatási szabályokat, a foglalkoztatási jogviszonyok fajtáit, létesítésének és megszüntetésének feltételeit, valamint jogi garanciákat teremt a munkaerőpiac szereplői számára.

A foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében a foglalkoztatáspolitikai feladatai közé tartozik tehát a munkaerőpiacra történő be- és kilépés szabályozása, a munkaerő-kínálatnak minél inkább a kereslet igényeihez történő igazítása, azoknak a munkaerőpiacra történő visszavezetéséről való gondoskodás, akik valamilyen oknál fogva átmenetileg vagy tartósan kiszorultak onnan. E feladatok megoldása feltételezi az egyes szakpolitikák összehangolt működését.

Munkaerőpiaci politika

Egyes szerzők az osztrák terminológiához hasonlóan indokoltnak látják kiemelni a foglalkoztatáspolitikai és a munkaerőpiaci politika közötti különbséget.

Bár a két terület között nincs merev határvonal, a különbségtétel indokolt, mivel a két politikának eltérnek a funkciói, szereplői, intézményei és eszközei.

A munkaerőpiaci politika célja elsősorban a munkanélkülivé válás megelőzése, a munkanélküliek és az inaktívok segítése, foglalkoztathatóságuk fejlesztése, végső soron a munkaerőpiacra történő visszavezetése. A munkaerőpiaci politika a munkaerőpiac kínálati oldalára fókuszál, célja a munkaerőpiacról kiszoruló körében jelentkező feszültségek feloldása. Ennek érdekében nyújt számukra ellátást, szolgáltatást, valamint különböző aktív eszközökkel segíti a munkanélküliek visszavezetését az elsődleges munkaerőpiacra.

3.4. A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA JOGSZABÁLYI KÖRNYEZETE

3.4.1. AZ EURÓPAI UNIÓHOZ ÉS MÁS NEMZETKÖZI SZERVEZETEKHEZ TARTOZÁSUNKBÓL EREDŐ KÖTELEZETTSÉGEK, LEHETŐSÉGEK

Az egyes országoknak, így hazánknak is a foglalkoztatáspolitikai tevékenységük kialakítása során figyelemmel kell lenniük azokra az elvárásokra, amelyek egy-egy nemzetközi szervezet tagjaként rájuk is vonatkoznak.

Az Egyesült Nemzetek Alapokmánya 55. cikke szerint az Egyesült Nemzetek elő fogja mozdítani az életszínvonal emelését, a teljes foglalkoztatást, valamint a gazdasági és szociális haladás és fejlődés feltételeit. Az ENSZ által 1948-ban elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata Magyarországon a 2000. évi LX. törvénnyel került kihirdetésre. Ezen egyezmény rendelkezik a munkavállaláshoz, munkavégzéshez kapcsolódó alapvető emberi jogokról.

23. cikk

1. Minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.

2. Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga.

3. Mindenkinek, aki dolgozik, olyan méltányos és kielégítő fizetéshez van joga, amely számára és családja számára az emberi méltóságnak megfelelő létet biztosít, és amelyet megfelelő esetben a szociális védelem összes egyéb eszközei egészítenek ki.

4. Minden személynek joga van másokkal együtt szakszervezet alapításához, és érdekeinek védelme céljából szakszervezetekhez való csatlakozáshoz.

24. cikk

Minden személynek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz, nevezetesen a munka időtartamának ésszerű korlátozáshoz, valamint az időszakonkénti fizetett szabadsághoz.

25. cikk

1. Minden személynek joga van saját maga és családja egészségének és jólétének biztosítására alkalmas életszínvonalhoz, nevezetesen élelemhez, ruházathoz, lakáshoz, orvosi gondozáshoz, valamint a szükséges szociális szolgáltatásokhoz, joga van a munkanélküliség, betegség, rokkantság, özvegység, öregség esetére szóló, valamint mindazon más esetekre szóló biztosításhoz, amikor létfenntartási eszközeit akaratától független körülmények miatt elveszíti.³⁷

³⁷ Lásd: <http://hu.humanrights.com/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html>

Az ENSZ szakosított intézményeként működik, a már 1917-ben alakult Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO). A munkaügyi szakmai szervezet létrehozásának célja, hogy világszerte segítsen javítani a munkakörülményeket és az életszínvonalat. Egyik funkciója, hogy a tagállamok törvényhozásai részére a munkafeltételeket és az életszínvonalat védő és javító normákat dolgozzon ki, és elősegítse azok bevezetését.

A szervezet emellett módszertani segítséget nyújt a szociálpolitikában, a közigazgatásban és a munkaerőképzésben. Munkaügyi statisztikákat állít össze, kutatásokat végez a nemzetközi versenyből fakadó társadalmi problémák, a munkanélküliség, a munkaügyi és ipari kapcsolatok, valamint a műszaki fejlesztés területén.³⁸

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tevékenységében és testületeiben a kormányok, a munkaadók és a munkavállalók képviselői egyenlő joggal vesznek részt. A szervezet tevékenységét meghatározó szerve az évente üléselő Nemzetközi Munkaügyi Konferencia. Az Igazgatótanács a szervezet működésének irányításáért felelős, míg a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal lényegében a szervezet központja. Magyarország 1922 óta tagja a szervezetnek, amely 1946-ban vált az ENSZ első szakosított szervezetévé.

A tagállamoknak az egyes egyezmények ratifikációit az ILO főigazgatójával kell közölni, aki nyilvántartásba veszi azokat. Ezt követően az elfogadott egyezményeket felmondani csupán tíz év elteltével lehetséges. Ha egy tagállam a tízéves időszak lejártát követő egy éven belül nem él a felmondási jogával, ismételten egy újabb tízéves időszakra kötelezettségben marad. Ezt követően minden tíz év elteltével lehetőség van az egyes egyezmények felmondására.

A foglalkoztatáspolitikai normáit, azaz nem jogi érvényű előírásait, amelyek elérésére a kormányoknak törekednie kell, az ILO egyezményei határozzák meg.

A foglalkoztatáspolitikai kérdése számos egyezményben megjelenik, az ILO foglalkoztatáspolitikai normarendszerének szűkebben vett elemei az alábbiak:

- a foglalkoztatáspolitikáról szóló 1964. évi 122. számú Egyezmény,³⁹
- a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 1958. évi 111. számú Egyezmény,
- a munkaerőpiaci szolgáltatás szervezetéről szóló 1948. évi 88. számú Egyezmény, valamint
- a magán munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1949. évi 96. (módosított) Egyezmény (181. számú Egyezmény).

³⁸ Bagó 2002.

³⁹ Az Egyezmények teljes terjedelmükben a Pénzügyminisztérium honlapján, az alábbi linken érhetők el: <http://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/egyezmenyek-listaja>

A foglalkoztatáspolitikáról szóló 122. számú Egyezmény kihirdetéséről a 2000. évi LXII. törvény rendelkezik, amely az alábbiakban határozza meg a foglalkoztatáspolitikai normáit.

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

A foglalkoztatáspolitikai célja annak biztosítása, hogy:

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

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

Az állam, a nemzeti feltételeknek megfelelő módszerekkel és mértékben:

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

A foglalkoztatáspolitikával kapcsolatban tanácskozni kell a tervezett intézkedések által érintettek képviselőivel, különösen a munkaadók és a munkavállalók képviselőivel, azzal a céllal, hogy a kormány teljes mértékben figyelembe vegye tapasztalatukat és véleményüket, biztosítsa teljes együttműködésüket a politika kidolgozásában és megnyerje hozzá a támogatásukat.⁴⁰

Az állam kötelezi magát továbbá a hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére. E tekintetben hátrányos megkülönböztetésnek minősül „minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely faj, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és a bánásmód egyen-

⁴⁰ Bagó József: A foglalkoztatáspolitikai nemzetközi normái.

lőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén.”⁴¹

A 88. számú Egyezmény, amely a 2000. évi LIII. törvényben került kihirdetésre, meghatározza az állami munkaerőpiaci szolgáltatások normáit. Ennek keretében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi tagállama köteles ingyenes, nyilvános munkaerőpiaci szervezet fenntartani, vagy annak fenntartását biztosítani. A teljes foglalkoztatottság elérésére és fenntartására, valamint a produktív erőforrások fejlesztésére és használatára irányuló nemzeti program szerves részeként a munkaerőpiaci szervezet alapvető feladata a munkaerőpiac lehető legjobb megszervezésének biztosítása; ha szükséges, más érintett állami vagy magán szervezetekkel való együttműködés révén (2000. évi LIII. tv. 1. cikk).

Fenti jogszabály meghatározza továbbá a munkaerőpiaci szervezet felépítését, amely szerint a szervezetnek egy országos hatóság irányítása alatt álló munkaügyi hivatalok országos rendszeréből kell állnia, valamint iránymutatást ad a szervezet működésére, az általa elvégzendő feladatokra vonatkozóan. E szerint a munkaerőpiaci szolgáltatásokat úgy kell megszervezni, hogy azok biztosítsák a hatékony munkaerő-felvételt és elhelyezést.

A magán-munkaközvetítés normáinak meghatározása során az Egyezmény kimondja, hogy a magán-munkaközvetítő ügynökségek jogi státuszát az adott ország jogszabályainak alapján, a munkaadók és munkavállalók szervezeteinek bevonásával szükséges kialakítani (3. cikk). Minden olyan szervezet magán-munkaközvetítő ügynökségnek tekinthető, amely az alábbi szolgáltatások közül legalább egyet nyújt:

- olyan szolgáltatások, amelyek egybevetik a meghirdetett állásokat és az állásjelentkezéseket anélkül, hogy a magán-munkaközvetítő ügynökség félként jelenne meg az ebből származó munkaviszonyban;
- munkások alkalmazását képező szolgáltatások, melyek célja, hogy elérhetővé tegyék őket harmadik fél részére, amely lehet természetes vagy jogi személy (a továbbiakban: „felhasználó vállalkozás”), amely megszabja feladataikat és ellenőrzi ezeknek a feladatoknak a végrehajtását;
- egyéb, álláskereséssel kapcsolatos szolgáltatások (1. cikk).

Az Egyezmény többek között tartalmazza továbbá, hogy a magán munkaközvetítő ügynökségek a munkavállalóknak sem közvetlenül, sem közvetve nem számíthatnak fel semmilyen díjat vagy költséget.

⁴¹ Bagó József: A foglalkoztatáspolitikai nemzetközi normái.

Az Európai Szociális Karta az Európa Tanács egyik emberi jogi egyezménye, amely az állampolgárok gazdasági és szociális jogainak érvényesítését hivatott szolgálni. Az Európa Tanács által 1961-ben elfogadott Kartát Magyarország 1991-ben írta alá, és az 1999. évi C. törvénnyel került kihirdetésre. Az Európa Tanács a Karta kiegészítését, módosítását követően azt egységes szerkezetbe foglalta, és elfogadta a Módosított Európai Szociális Kartát, amelyet hazánk szintén ratifikált, kihirdetéséről a 2009. évi VI. törvény szól. A karta az aláíró országokat bizonyos alapvető szociális jogok elismerésére kötelezi. A karta által biztosított jogok az emberi élet számos alapvető, mindennapi területét érintik, mint például egészségügy, lakásügy, oktatás, jogi és szociális védelem. A foglalkoztatási terület kapcsán – többek között – a karta kimondja, hogy mindenkinek lehetősége kell hogy legyen arra, hogy általa szabadon választott foglalkozással keresse meg a megélhetését. Minden dolgozót megillet az igazságos és biztonságos munkafeltételekhez való jog, a tisztességes javadalmazás, amely elégséges önmaga és családja tisztességes megélhetéséhez. Rendelkezik az egyes munkavállalói csoportok különleges védelméről, a szervezkedési jog biztosításáról, valamint a kollektív alkuhoz való jogról. A kartában foglalt kötelezettségek végrehajtásáról kétévente jelentést szükséges küldeni az Európa Tanács Főtitkárának.

Az Európai Unió tagságunk kapcsán fontos megemlíteni az EU foglalkoztatáspolitikájának gyökereit, annak fejlődési folyamatát.

Az uniós foglalkoztatáspolitikai kiemelkedő lépcsője az Amszterdami Szerződés és annak nyomán kidolgozásra került Európai Foglalkoztatási Stratégia, amelynek célja a Közösség összehangolt foglalkoztatási stratégiájának kialakítása. Ekkor hozták létre a tanácsadói jogkörrel rendelkező Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) annak érdekében, hogy elősegítse a tagállamok között a foglalkoztatási és a munkaerőpiaci politikák területén zajló koordinációt. Ebben az időszakban a foglalkoztatáspolitikai tagállami hatáskörbe tartozott.

Az 1997 novemberében Luxembourgban, a foglalkoztatás témájában megrendezett találkozó elindította az európai foglalkoztatási stratégiát, azaz az úgynevezett luxembourgi folyamatot, a nemzeti foglalkoztatáspolitikák koordinálására és ellenőrzésére irányuló éves ciklust, amely a tagállamok közös feladatok és célok megállapítására tett kötelezettségvállalásain alapul.

„2000-ben az Európai Tanács lisszaboni ülésén megállapodás született arról az új stratégiai célkitűzésről, hogy az EU a »világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává« váljon, a foglalkoztatás- és a szociálpolitika átfogó céljaként a teljes körű

foglalkoztatást határozta meg, és 2010-ig megvalósítandó konkrét célokat állapított meg a lisszaboni stratégia.”⁴²

Az európai foglalkoztatási stratégiát 2002-ben felülvizsgálták, majd 2005-ben újraindították, ekkor a növekedés és a foglalkoztatás került előtérbe. A folyamatok egyszerűsítése és korszerűsítése érdekében többéves időkeret bevezetésére került sor, és a foglalkoztatáspolitikai iránymutatások beépültek az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásokba. A Lisszaboni Stratégia jelentős eredményeket ért el, meghatározta a további fejlődési irányvonalakat, melynek eredményeképp a válságot követően 2010-ben a pénzügyi és gazdaságpolitikai koordináció mechanizmusaként az európai szemeszterrel együtt elfogadták az „Európa 2020” stratégiát.

Az „Európa 2020” az Európai Unió 2010-ben indított, tíz évre szóló növekedési és foglalkoztatási stratégiája, amelynek célja, hogy az Unió intelligens, fenntartható és inkluzív gazdasággá váljon, amelyben magas a foglalkoztatottság és a termelékenység, valamint erős a társadalmi kohézió. Ennek érdekében meghatározták azokat a célokat, amelyeket az Unió 2020-ra elérni kíván. A stratégia különböző területekre nézve határoz meg célkitűzéseket.

A foglalkoztatáspolitikai szempontból célkitűzésként fogalmazták meg, hogy a 20–64 évesek legalább 75%-ának munkahelyel kell rendelkeznie 2020-ra.

A kutatás és fejlesztés területén célként fogalmazták meg, hogy az Európai Unió GDP-jének 3%-át fordítsa kutatásra-fejlesztésre.

Az éghajlatváltozás elleni küzdelem és a fenntartható energiagazdálkodás területén megnevezett célok: az üvegházhatású gázok kibocsátása 20%-kal csökkenjen az 1990-es szinthez képest; a megújuló energiaforrások aránya 20%-ra nőjön, valamint, hogy 20%-kal javuljon az energiahatékonyság.

Az oktatási terület célkitűzései: annak elérése, hogy a korai iskolaelhagyók aránya 10% alá csökkenjen, valamint a 30 és 34 év közötti uniós polgárok legalább 40%-a rendelkezzen felsőfokú végzettséggel.

Fontos látni, hogy e célok szorosan összefüggnek egymással, egymást erősítik. Az oktatás színvonalának javítása egyben a foglalkoztathatóságot is javítja, a munka pedig a szegénységből való kitörés eszköze. Az innováció területén elért előrehaladás, az energiahatékonyság növelése javítja a versenyképességet, emellett munkahelyeket is teremt.

Az uniós célok mentén az egyes tagállamok a helyi viszonyoknak megfelelő nemzeti célokat határoznak meg, amelyek végrehajtásának nyomon követése az európai szemeszter kereté-

⁴² Lásd: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_2.3.3.pdf

ben valósul meg, ami a gazdasági, foglalkoztatáspolitikai és költségvetési politikák koordinációjának éves ciklusát jelenti. A szemeszter meghatározott ütemterv szerint zajlik. „Először a tagállamok uniós szintű tanácsadásban (»iránymutatásban«) részesülnek, amelynek alapján elkészítik szakpolitikai terveiket (»nemzeti reformprogramjaikat« és »stabilitási vagy konvergenciaprogramjaikat«), amelyeket aztán uniós szinten értékelnek. Az értékelést követően a tagállamok egyedi ajánlásokat (»országspecifikus ajánlásokat«) kapnak nemzeti költségvetési és reformpolitikáikra vonatkozóan. A tagállamoktól elvárják, hogy ezeket az ajánlásokat figyelembe vegyék a következő évi költségvetés tervezése során, valamint a gazdasági, foglalkoztatási, oktatási és más szakpolitikákat érintő döntések meghozatalakor.”⁴³

A Bizottság 2014 és 2015 folyamán félidős felülvizsgálatnak vetette alá az „Európa 2020” stratégiát. A felülvizsgálat eredményeként megállapítást nyert, hogy a stratégiát továbbra is megfelelő keretnek tartják a foglalkoztatás és a növekedés ösztönzésére.

Az „Európa 2020” stratégia megvalósulását a 2014–2020 közötti időszakban az Európai Strukturális és Beruházási Alapok⁴⁴ (ESB-alapok) felhasználása segíti.

A 2014–2020-as időszakban az alapok forrásainak felhasználása érdekében az egyes tagállamok és az Európai Bizottság között úgynevezett partnerségi megállapodásokat kötöttek. Ez a dokumentum határozza meg a kereteit az egyes operatív programoknak, amelyek egy-egy tágabb szakterület fejlesztési prioritásait és tervezett intézkedéseit határozzák meg. A partnerségi megállapodás és az operatív programok is az uniós szinten meghatározott tematikus céloknak megfelelően strukturálják a fejlesztési célokat, prioritásokat és intézkedéseket.

⁴³ Lásd: <http://www.consilium.europa.eu/hu/policies/european-semester/how-european-semester-works/>

⁴⁴ Az öt ESB-alap a következő: az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA); az Európai Szociális Alap (ESZA); a Kohéziós Alap; az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap (EMVA); az Európai Tengerügyi és Halászati Alap (ETHA).

Magyarország 2014–2020-as időszakra szóló Partnerségi Megállapodása a tervezési ciklus átfogó nemzeti fejlesztési céljaként „a fenntartható, magas hozzáadott értékű termelésre és a foglalkoztatás bővítésére épülő gazdasági növekedést”⁴⁵ határozta meg. E cél elérése érdekében a Kormány öt nemzeti prioritást jelölt ki:

1. A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása.
2. A foglalkoztatás növelése a gazdasági növekedés elősegítése révén és a társadalmi felzárkóztatás révén.
3. Az energia- és erőforrás-hatékonyság növelése.
4. A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése.
5. A gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítása.

Ezen célok végrehajtását, a Partnerségi Megállapodás megvalósulását 7 darab operatív program segíti elő. Ezek közül a legnagyobb forrással bíró program a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP), amely a foglalkoztatás bővítését, a folyamatos tanulást és a leszakadó társadalmi rétegek felzárkóztatását tűzi ki célul. A GINOP-programban tervezett foglalkoztatást célzó ágazati fejlesztésekhez Közép-Magyarország területén a Versenyképes Közép-Magyarország Operatív Program (VEKOP) biztosítja a szakpolitikai keretet és a forrást.

A Szociális Jogok Európai Pillére

2017 novemberében a tisztességes munkafeltételekről és a növekedésről szóló szociális csúcstalálkozón a Tanács, az Európai Parlament és az Európai Bizottság képviselői aláírták a Szociális Jogok Európai Pilléréről szóló nyilatkozatot. A szociális pillér célja, hogy elősegítse egy olyan Szociális Európa megteremtését, amely valamennyi európai polgár javát szolgálja.

A pillér húsz⁴⁶ elvet és jogot fogalmaz meg az alábbi három kategóriában:

- esélyegyenlőség és munkavállalási jog,
- dinamikus munkaerőpiac és tisztességes munkakörülmények,
- állami támogatás/szociális védelem és társadalmi befogadás.

⁴⁵ Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014–20-as fejlesztési időszakra. 10.

⁴⁶ A 20 pillér részletesen az alábbi link segítségével érhető el: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu

A szociális jogok európai pillére keretében kitűzött célok megvalósítása során az európai uniós intézmények, a tagállamok, a szociális partnerek és más érdekelt felek feladata, hogy érvényre juttassák a fent meghatározott elveket és jogokat. Az ehhez szükséges keretek létrehozásában az uniós intézmények segítenek, amelyek adott esetben jogszabályalkotás révén is irányt mutatnak a pillér céljainak megvalósításához. A megvalósítást folyamatos nyomon követés kíséri.

3.4.2. ALAPTÖRVÉNY ÉS VONATKOZÓ JOGSZABÁLYOK

Magyarország Alaptörvénye a Nemzeti Hitvallás részeként megfogalmazza, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye. Továbbá alapelveként rögzíti, hogy a gazdaság az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik [M) cikk (1) bekezdés]. Míg az O) cikk szerint mindenki felelős önmagáért, képességei és lehetőségei szerint köteles az állami és közösségi feladatok ellátásához hozzájárulni. A munkavégzés olyan hozzájárulási forma, amellyel a közösség valamennyi tagja a saját képességeihez és lehetőségeihez mérten szolgálhatja a közösséget.

Az Alaptörvény XII. cikke kimondja, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz, képességének és lehetőségének megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Továbbá Magyarország törekszik megteremteni annak a feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. A XIX. cikkely szerint pedig Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegyiség, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult. Magyarország a szociális biztonságot a rászorulóknak esetében a szociális intézmények és intézkedések rendszerével valósítja meg.

Hazánkban tehát alkotmányos jogként jelenik meg a munkához, annak szabad megválasztásához, valamint a szociális biztonsághoz való jog.

Ezen államcél értelmezésekor fontos kiemelni, hogy a munkához való jog nem jelenti egyúttal a munkavégzés feltétlen biztosításának kötelezettségét. Míg a szociális biztonsághoz való jog kapcsán megjegyzendő, hogy ez nem jelenti azt, hogy az államnak kötelessége lenne garantálni egy bizonyos életszínvonal fenntartását. E jogot az állam az intézményrendszer működésének biztosításával, valamint az egyes ellátásokhoz, foglalkoztatáspolitikai eszközökhez való hozzáférés lehetőségével biztosítja. Az Alaptörvény XIX. cikke kimondja, hogy

ez a jog feltételhez is köthető, törvény a szociális intézkedések jellegét és mértékét a szociális intézkedést igénybe vevő személynek a közösség számára hasznos tevékenységéhez igazodóan is megállapíthatja.

Az Alaptörvényben megjelenik továbbá a munkaügyi kapcsolatok szabályozása is, amely területen az együttműködésre helyezi a hangsúlyt. XVII. cikk 1 bekezdés: A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással. Az Alaptörvényben megjelenik továbbá az egészséges, biztonságos munkafeltételekhez való jog, valamint a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz való jog is. A korábbi Alkotmánytól eltérően, az Alaptörvényben nem jelenik meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, azonban ezt a követelményt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. paragrafusa kimondja.

A foglalkoztatáspolitikai terület legmeghatározóbb jogforrása a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló, többször módosított 1991. évi VI. törvény, amelyben meghatározásra kerülnek a munkanélkülivé vált személyek által igénybe vehető ellátások, támogatások és szolgáltatások, valamint az ellátások fedezetére vonatkozó rendelkezések. A foglalkoztatási törvény mellett az egyes eszközök részletszabályait meghatározó joganyagok részletes felsorolását a Jogszabálytár tartalmazza.

3.4.3. A SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSA MAGYARORSZÁGON⁴⁷

A szocialista rendszerben hazánkban a teljes foglalkoztatottság politikája volt az uralkodó, amelynek következtében gyakorlatilag nem volt munkanélküliség. A foglalkoztatottság ebben az időszakban állami kontroll alatt állt, azokat, akik pedig átmenetileg munkanélküliek voltak, „közveszélyes munkakerülőnek” tartották. „Mivel nem volt munkaerőpiaci verseny, a munkaerő pazarló felhasználása folyt. Az átlagosan alacsony bérek mellett általános volt a »rejtett vagy kapun belüli« munkanélküliség. Az ösztönzési rendszer nem volt meg, ezért akadályozta a gazdasági és társadalmi fejlődést. Adott volt viszont a munka biztonsága.”⁴⁸ A teljes foglalkoztatottság illúziója a nyolcvanas évek közepére megdőlt, „erre az időszakra vált nyilvánvalóvá, hogy az államnak jogi és pénzügyi megoldást kell találnia az olyan állampolgárok helyzetének megoldására, akik munkahelyüket rajtuk kívül álló, túlnyomórészt a munkáltató működési körében felmerült okból veszítik el”⁴⁹

⁴⁷ A terjedelmi korlátokra való tekintettel a részletes történeti áttekintés, az egyes foglalkoztatáspolitikai eszközök feltételeinek változása nem került bemutatásra. Az egyes eszközök és intézmények kialakulásának jogszabályi hátteréről, annak a rendszerváltástól a kétezres évekig történő változásáról Dr. Bánsági Györgyi Munkaerőpiaci Tükörben (2000) megjelent tanulmánya nyújt átfogó képet.

⁴⁸ Lásd: http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/02/lm_pg_1844.html

⁴⁹ Bánsági Györgyi (2000): Jogszabályok és intézmények. In Munkaerőpiaci Tükör, 2000. 151.

A foglalkoztatási törvény 1991. évi megjelenése óta a passzív munkaerőpiaci eszközök számos változáson mentek keresztül. Az ellátási forma megnevezése mellett a jogosultság feltételei, a számítás módja is folyamatosan változtak, míg az ellátás időtartama jelentősen csökkent. Míg az első munkanélküli járadékot, munkanélküli segélyt mára felváltotta az álláskereső járadék/segély, addig a kezdeti majd kétéves (1989–90) ellátási időtartam fokozatosan csökkent, előbb másfél (1992), majd egy évet (1997) követően 270 napra (2000), mígnem jelenleg 90 (2011 óta) nap a jogosultság maximális időtartama. Több korábbi ellátási forma megszűnt az évek során, mint az előnyudj vagy a pályakezdők munkanélküli segélye, míg 2006-tól a vállalkozók is jogosulttá váltak ellátásra.

A passzív ellátások tekintetében az utóbbi évtized változásai jelentősek voltak. 2005 novemberétől jogszabályi szinten a munkanélküli fogalmát az álláskereső váltotta fel. Az álláskeresőtől a járadék fejében intenzív, önálló álláskeresőt követelt meg a rendszer. A jogszabály továbbra sem preferált bizonyos munkaviszony-megszűnési módokat, munkavállalói rendes felmondás vagy munkaadói rendkívüli felmondás esetében a munkaviszony megszűnését követően csak 90 nap elteltével volt folyósítható az ellátás, tekintet nélkül arra, hogy a járadék folyósításához szükséges valamennyi feltétellel rendelkezett az egyén. Ez a szigorítást csak 2012-től oldották fel. Az ellátás időtartamát tekintve a következő szigorítás bevezetésére 2011 szeptemberétől került sor, ekkortól az álláskereső járadék folyósításának leghosszabb időtartamát 90 napban határozták meg.

A foglalkoztatási törvény tartalmazza az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökre vonatkozó szabályokat is. Az Ft. hatálybalépésekor a szakmai cél az volt, hogy a törvény az egyes támogatási eszközöket keretjelleggel szabályozza, míg a végrehajtáshoz szükséges szabályok alacsonyabb szintű jogszabályban részletezzék. Az elmúlt 25 év módosításai ezt az elvet felülírták, jelenleg a törvényben nincsenek egységes részletezettséggel szabályozva az egyes támogatási elemek. Az elmúlt időszakban az ellátáshoz hasonlóan az aktív eszközökben is számos változás történt. Bár a legtöbb típusú támogatást az Ft. a kezdetek óta tartalmazza, az idő során megszűntek bizonyos támogatási formák (például korengedményes nyugdíj átvállalása, közhasznú foglalkoztatás támogatása), míg helyettük a piaci igényekhez jobban illeszkedő új eszközöket alakítottak ki (például lakhatási támogatás, közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatása).

Az aktív eszközök tekintetében kiemelendő a foglalkoztatási szerv mérlegelési jogköre, amely azt jelenti, hogy az adott munkaerőpiaci helyzet és a rendelkezésre álló forrás függvényében a hatóság dönt a támogatás megítéléséről vagy elutasításáról.⁵⁰

⁵⁰ Jelenleg, egyetlen elhelyezkedést ösztönző támogatás kivétel, a közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatása esetében a jogszabály nem biztosít mérlegelésre lehetőséget.

4. A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ESZKÖZ- ÉS INTÉZMÉNYRENDSZERE

4.1. A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA EURÓPÁBAN ÉS MAGYARORSZÁGON: CÉLOK, POLITIKÁK, ESZKÖZÖK. MUNKAPIACI HATÁSÚ SZAKPOLITIKAI ESZKÖZÖK. AZ EGYES ESZKÖZÖK ÉRTÉKELÉSE, EREDMÉNYESSÉGE

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerét a munkaerőpiaci politikák jelentik. A kifejezés magában foglalja az úgynevezett aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközöket és munkaerőpiaci szolgáltatásokat egyaránt. Aktív eszközök, amelyek a foglalkoztatottság növelését, a munkaerőpiacra történő visszavezetést célozzák, míg a passzív eszközök a munkanélküliek pénzbeli ellátását jelentik, azokat az eszközöket, amelyek nem tudják közvetlenül befolyásolni a foglalkoztatást.

A passzív eszközök hátránya, hogy ezek folyósításának ideje alatt az egyén nem végez termelő tevékenységet, miáltal elmarad az adó és járulékfizetés, ezzel szemben a kifizetett ellátás az állam számára kiadást jelent. Az aktív eszközök segítségével ugyanakkor a munkaerőpiacról kiszorult egyének képessé tehetők az újbóli munkavégzésre, ezáltal ismételtlen bekapcsolódnak a gazdaság termelőtevékenységébe, az állam szempontjából tekintve pedig újfent adó és járulékfizetővé válnak.

4.1.1. AZ EGYES ESZKÖZÖK FORRÁSA

A munkanélküli ellátások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások fedezetét hazánkban az európai uniós forrásokon kívül a Nemzeti Foglalkoztatási Alap (NFA) – korábbi nevén Munkaerőpiaci Alap – jelenti. Az elkülönített állami pénzalap fő célja, hogy biztosítsa a foglalkoz-

tatáshoz, valamint a képzéshez kapcsolódó aktív eszközök működtetéséhez, a szakképzési és felnőttképzési támogatásokhoz, valamint a bérgarancia-támogatásokhoz szükséges pénzügyi forrást, továbbá hogy finanszírozza az álláskeresési ellátásokat.

Az európai uniós források felhasználásakor a 2014–2020-as időszak tervezett munkaerőpiaci programjai tekintetében az Alap előfinanszírozást teljesít. Emellett az Alapból finanszírozzák a közfoglalkoztatással kapcsolatos kiadásokat is.

Az NFA feletti rendelkezési joggal a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelkezik. A képzési alaprész felhasználásáért a szakképzésért felelős miniszter a felelős a szakképzésről szóló törvényben meghatározottak szerint, míg a közfoglalkoztatás támogatására fordítható költségvetési kiadási előirányzat felhasználási céljait a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter a közfoglalkoztatásért felelős miniszterrel együtt határozza meg. Országos közfoglalkoztatási program indítására és az azzal kapcsolatosan kötelezettségvállalásra a közfoglalkoztatásért felelős miniszter jogosult.

Az NFA-án belül – a pénzeszközök felhasználásának célja szerint – a foglalkoztatási törvény 39. §-a a következő alaprészeket különíti el:

- szolidaritási alaprész,
- foglalkoztatási alaprész,
- bérgarancia alaprész,
- képzési alaprész.

A jogszabály az alábbiakban határozza meg az egyes alaprészek felhasználhatóságát.

A szolidaritási alaprész szolgál az álláskeresési járadék, a nyugdíj előtti álláskeresési segély, a költségtérítés, valamint ezek juttatásával kapcsolatos postaköltség finanszírozására.

A foglalkoztatási alaprész a foglalkoztatást elősegítő támogatások, a nem az állami foglalkoztatási szerv által nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtására, az állami foglalkoztatási szerv által pályaválasztás elősegítése érdekében szervezett munkaerőpiaci információkat nyújtó rendezvény kiadásaira, az állami foglalkoztatási szerv által szervezett munkaerőpiaci információkat nyújtó állásbörze kiadásaira, valamint keresetpótló juttatással kapcsolatos postaköltség finanszírozására szolgál.

A bérgarancia alaprész, a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényben meghatározott támogatás, valamint annak folyósításával kapcsolatos postaköltség finanszírozására használható fel.

A képzési alaprész pedig a szakképzésről szóló törvényben meghatározott feladatok, támogatási programok finanszírozását célozza.

Az Alap bevételei az alábbiakból származnak (Flt. 39/C. §):

- az egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulékból a Nemzeti Foglalkoztatási Alapot megillető rész;
- a szociális hozzájárulási adónak a költségvetésről szóló törvényben meghatározott százaléka;
- a szakképzési hozzájárulás;
- a központi költségvetési támogatás;
- az állami foglalkoztatási szervek közreműködésével, uniós források bevonásával megvalósuló programok, támogatások, valamint a járulékátvállalás végrehajtása érdekében befolyó bevételek;
- egyéb bevételek, (például kamatbevétel, önkéntes befizetések, működéssel összefüggő bevételek);
- uniós forrás terhére megvalósuló operatív program finanszírozására szolgáló előleg;
- az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alaptól az 1927/2006. EK rendelet alapján társfinanszírozás jogcímen befolyó bevétel.

4.1.2. PASSZÍV FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ESZKÖZÖK

A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök tehát az álláskeresőket ellátását szolgálják a munkanélküliség időszakában. Ezek az ellátások lényegében szociális jellegű ellátások, amelyek célja a kieső jövedelem pótlása.

A jelenlegi szabályozás szerint a munkaügyi szervezet által nyújtott passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök az alábbiak:

- álláskeresői járadék;
- nyugdíj előtti álláskeresői segély;
- költségtérítés.

Költségtérítés keretében a jogszabály lehetőséget biztosít az álláskereső részére, az ellátás megállapításával, munkahelykereséssel kapcsolatban felmerülő indokolt utazási (helyi és helyközi) költség megtérítésére.

Álláskeresési ellátás megállapítására az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételt követően kerülhet sor, abban az esetben, ha az egyén munkába állítása nem lehetséges. Ebben a munkaügyi szervezet mellett az egyén felelősségét is kiemeli az Ft., amely szerint az ellátás megállapításának egyik feltétele, hogy az álláskereső munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani. A megfelelő munkahely fogalmát is definiálja a törvény, amely szerint megfelelő munkahelynek kell tekinteni azt a munkaviszonyt, amelynek elvégzésére az álláskereső egészségileg alkalmas, a várható kereset a járadék/kötelező legkisebb munkabér összegét eléri. További szempont még a munkahely és a lakóhely közötti távolság, megfelelő a munkahely, ha a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel vagy munkáltatói személyszállítással – történő oda- és visszautazás ideje a három – kisgyermeket nevelők esetében a két – órát nem haladja meg.

Az álláskeresési járadék annak az álláskeresőnek állapítható meg – további jogszabályi feltételek egyidejű fennállása esetén –, aki az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel⁵¹ rendelkezik. Az álláskeresési járadék folyósításának leghosszabb időtartama 90 nap, maximális összege pedig a munkaerőpiaci járulékalap 60%-a, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 100%-a, ami 2020-ban 161.000,- Ft/hó.

Amennyiben a munkanélküliség tartóssá válik, szociális jellegű, rászorultság elvű támogatásban részesülhet az álláskereső, ami már a szociálpolitikai területhez kapcsolódik. Az aktív korúak ellátását szolgáló foglalkoztatást helyettesítő támogatás⁵² (FHT) a hátrányos munkaerőpiaci helyzetű aktív korú személyek és családjuk részére nyújtott pénzbeli ellátás, melynek feltételeit a szociális törvény (1993. évi III. tv.), valamint a pénzbeli és természetbeni szociális ellátások igénylésének és megállapításának, valamint folyósításának részletes szabályairól szóló, a 63/2006. (III. 27.) Korm. rendelet határozza meg.

A pénzbeli ellátás másik típusa a nyugdíj előtti álláskeresési segély, amelyre az az álláskereső jogosult, akinek a kérelem benyújtásának időpontjában a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik, és legalább negyvenöt napon át álláskeresési járadékban részesült és az álláskeresési járadék folyósítási időtartamát kimerítette, vagy a folyósítási időtartam kimerítését megelőzően az álláskeresési járadék folyósítását az

⁵¹ Jogosultsági idő az az időtartam, amelyet az egyén munkaviszonyban, közfoglalkoztatási jogviszonyban töltött, vagy egyéni, illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott, feltéve ez utóbbi esetben, hogy vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett (Ft. 27. §).

⁵² Havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-a, 2018-ban 22.800,- Ft.

állami foglalkoztatási szerv – kereső tevékenység miatt – megszüntette, és az álláskereső álláskeresési járadékra ismételten nem szerzett jogosultságot. A segély maximuma a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos minimálbér 40%-a.

Az álláskeresési járadék három hónapos jogosultsági időtartama uniós viszonylatban vizsgálva hazánkban a legalacsonyabb.

Az Európai Bizottság a 2016. évi országjelentésében kiemeli, hogy „az álláskeresési járadék jogosultsági ideje legrövidebb az EU-ban; jóval rövidebb annál, mint amennyire az álláskeresőknek átlagosan szükségük van ahhoz, hogy újra munkát találjanak. Noha a legfeljebb három hónapos időtartamú álláskeresési járadék segítheti az álláskeresést a munkanélküliség első hónapjaiban, a járadék lejárta után gátolhatja is. Arra kényszerítheti a munkakeresőket, hogy olyan állást fogadjanak el, amely nem felel meg képzettségüknek, ez pedig a munkavállalói fluktuáció növekedéséhez és a gazdaság általános termelékenységének csökkenéséhez vezet. Más álláskeresők az ellátás időtartamának rövidege és a megfelelő szintű megtakarítások hiánya miatt közvetetten kényszerülhetnek a közmunkarendszerben való részvételre. Az álláskeresőknek el kell fogadniuk a felajánlott közmunkát ahhoz, hogy jogosultak maradjanak szociális ellátásra.”⁵³ A 2018. évi országjelentés szintén kiemeli, hogy mivel a munkanélküliség átlagos időtartama megközelítőleg 12 hónap, a három hónapos időtartam nem elegendő ahhoz, hogy az álláskeresők megfelelő munkát találjanak.⁵⁴

4.1.3. AKTÍV FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ESZKÖZÖK

Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök célja a munkanélkülivé vált egyének esélyeinek javítása, megkönnyítve ezáltal a munkaerőpiacra történő mielőbbi visszakerülésüket. Az egyes intézkedéseknek célja azonban nem irányulhat csak a vállalkozások által amúgy is megfizetendő költségek csökkentésére, hanem ösztönzőleg kell hatniuk a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatási szintjének növekedésére.

Jelen fejezetben az NFSZ által működtetett főbb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök kerülnek bemutatásra, a finanszírozás forrására való tekintet nélkül. Az NFSZ adatai szerint 2017-ben a főbb⁵⁵ aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben érintettek létszáma 326,9 ezer

⁵³ Lásd: <http://www.posztner.org/ajanlott-olvasmanyok/europai-bizottsag-2016.-evi-orszagjelentes-magyarorszag>

⁵⁴ Lásd: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-hungary-hu.pdf>

⁵⁵ Ez a létszám az alábbi támogatási eszközökben résztvevők létszámát tartalmazza: Képzési támogatások, Bérjellegű támogatások, Önfoglalkoztatóvá válási támogatások, Mobilitási támogatások, Munkahelymegőrzés és munkahelyteremtés támogatása.

fő volt, amelyből a közfoglalkoztatásban 179,5 ezer fő, míg egyéb foglalkoztatáspolitikai eszközökben 147,4 ezer fő volt érintett.

4.1.3.1. Képzés

A munkaerőpiacon tapasztalható keresletbővülés megfelelően képzett, versenyképes munkaerő rendelkezésre állását kívánja meg. A munkaerő alkalmasabbá tételének egyik eszköze a munkáltatói igényeknek megfelelő képzés, továbbképzés. A képzés során a munkanélküliséggel veszélyeztetett munkavállaló vagy az álláskereső egy új, piacképes szakmát vagy készséget szerezhet, amellyel javíthatók a munkaerőpiaci esélyei. A képzésben nem csak álláskeresők részesülhetnek, a gyermekgondozást segítő ellátásban, ápolási díjban, rehabilitációs ellátásban részesülő személyek mellett olyan, munkaviszonyban álló személyek képzése is támogatható, akik rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem lenne biztosítható, vagy akiknek a munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik (lásd Flt. 14. §).

A jogszabály lehetőséget biztosít konkrét munkaerőigény kielégítésére irányuló képzések támogatására is. Ez esetben a munkaadói munkaerőigény bejelentését követően az állami foglalkoztatási szerv a munkaadóval megállapodást köt arra vonatkozóan, hogy míg az állás-hely betöltése érdekében az álláskeresőként nyilvántartott személyek részére a szükséges képzést biztosítja, addig a munkáltató vállalja a képzésben résztvevők foglalkoztatását.

A támogatott képzések irányulhatnak az alapképzésen túl egy új szakképesítés, nyelvvizsga vagy jogosítvány megszerzésére. A támogatható képzések körét, a részvétel részletes szabályozását, a képzőintézmények kiválasztásának szempontjait, az egyes támogatási formák nyújtásának feltételeit, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásokról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet tartalmazza. Képzési támogatásként a képzéssel kapcsolatos költségeket térítik meg, valamint keresetkiegészítés vagy keresetpótló juttatás kerül kifizetésre. Indokolt esetben képzésben történő részvétel lehetőségének biztosítása érdekében, a képzés időtartama alatt az arra rászoruló hozzátartozó ápolásával, felügyeletével kapcsolatban felmerült kiadás is megtéríthető.

A munkaerőpiaci képzésben érintettek száma 2017-ben a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint 29 ezer fő volt, az indított tanfolyamok száma 4955, amelyeknek túlnyomó többsége államilag elismert OKJ-s képzés volt.

4.1.3.2. Munkaerőpiaci szolgáltatások

Az Ft. meghatározása szerint minden munkavállalásra jogosultnak és munkaadónak joga van az állami foglalkoztatási szerv e törvényben, valamint a felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban⁵⁶ meghatározott szolgáltatásának ingyenes igénybevételéhez. Az egyes szolgáltatásokat, azok szakmai követelményeit tartalmazó rendelet az alábbi típusokat nevesíti:

- munkaerőpiaci és foglalkozási információ nyújtása;
- munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs, helyi (térsgéi) foglalkoztatási tanácsadás;
- munkaközvetítés.

A szolgáltatások tartalmát tekintve a munkaerőpiaci és foglalkozási információ nyújtása célja, az üres álláshelyek betöltésének elősegítése. A szolgáltatás kiterjed a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a kistérség munkaerőpiaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és -kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk nyújtására, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetésére, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatásra. Ez történhet önállóan vagy tanácsadás, állásbörze, munkaerő-toborzás, továbbá munkaközvetítés keretében.

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

A pályatanácsadás az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése érdekében a számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakításában segít.

Az álláskeresési tanácsadás célja azok elhelyezkedésének elősegítése, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel. E szolgáltatásnak az alábbi formáit nevesíti a rendelet: egyéni álláskeresési tanácsadás, álláskeresési technikák oktatása és álláskereső klub.

A fenti tanácsadásokhoz szükség esetén pszichológiai tanácsadás is kapcsolható, amely segít feltárni az álláskeresők számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó körülményeket. Amennyiben az álláskereső részére személyes segítségre van szükség, lehetőség van mentori szolgáltatás igénybevételére is.

⁵⁶ 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról.

A munkaközvetítés a munkaerőpiaci szolgáltatások sajátos esete, amely az NFSZ egyik alapfeladata is egyben, ennek során a munkáltatók által bejelentett üres álláshelyekre a regisztrált álláskeresőknél történik a kiválasztás. Az NFSZ-en kívüli munkaközvetítés feltételei is szigorúan meghatározottak. Az úgynevezett magán-munkaközvetítői tevékenységet az folytathat, aki megfelel az Ft. felhatalmazása alapján kiadott jogszabályban⁵⁷ előírt feltételeknek. Az a szervezet, amely magán-munkaközvetítői tevékenységet kíván folytatni, köteles az erre irányuló szándékát az illetékes állami foglalkoztatási szervnél bejelenteni. (A magán-munkaközvetítő cégekről vezetett országos nyilvántartás bárki számára hozzáférhető.)⁵⁸

A munkaközvetítésen kívüli szolgáltatásokat az NFSZ közvetlenül nyújtja, vagy nyilvántartásba vett munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó szervezeteken keresztül biztosíthatja.

A fenti szolgáltatásokat a szervezet egyéni cselekvési terv⁵⁹ készítésével is elősegíti. Az ügyfél-kategorizálási rendszerben az újonnan regisztráló ügyfelek esetében felméri a munkaerőpiaci esélyeket meghatározó objektív és szubjektív tényezőket, amelyek mentén egy olyan közösen kialakított egyéni cselekvési terv születik, amellyel hatékonyan segíthető az ügyfél elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezkedése. E szolgáltatás kapcsán az Európai Bizottság 2018. évi országjelentése is megjegyzi, hogy az ügyfélkategorizálási rendszer javulása érzékelhető, azonban a „munkanélküliek különböző kategóriákba való besorolását jelenleg erősen befolyásolják a különböző foglalkoztatási programok esetében meghatározott célok.”⁶⁰

4.1.3.3. Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások

Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök között – a közfoglalkoztatástól eltekintve – a bérjellegű támogatások szerepelnek a legnagyobb súllyal. Az elmúlt évben a 179,5 ezer fős érintett létszámból 94,7 ezer fő volt érintett e támogatásokban, akiknek legnagyobb része (54,4%) a 25 év alatti korosztályból került ki.

E támogatások területi megoszlását vizsgálva megállapítható, hogy legnagyobb arányban a nagyobb munkanélküliséggel küzdő megyékben alkalmazták (Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye), míg a legkisebb mértékben a Nyugat-dunántúli régió megyéiben.

⁵⁷ A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet.

⁵⁸ Lásd: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statisztika/stat_osszefogl_magan-munkakozv_tevekeny.aspx

⁵⁹ Az állami foglalkoztatási szerv által készített egyéni cselekvési terv részletes szabályairól szóló 32/2016 (IX.8.) NGM rendelet.

⁶⁰ Lásd: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-hungary-hu.pdf> 30.

E támogatási formák célja a munkáltatói terhek csökkentése a bér és járulék bizonyos mértékű átvállalásával, ezáltal téve kedvezőbbé a munkaadók számára a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztatását.

Az Ft. szerint a munkaadó részére hátrányos helyzetű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához a munkabér és járuléka legfeljebb 50 százalékának megfelelő összegű támogatás nyújtható, ha a munkaadó a foglalkoztatást legalább a támogatás folyósításának időtartama alatt vállalja, és a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző tizenkét hónapban a munkavállaló munkaviszonyát működési körében felmerülő okból felmondással nem szüntette meg, valamint kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszony megszüntetésére a támogatás folyósításának időtartama alatt sem kerül sor. E jogszabály a támogatás mértékére és időtartamára vonatkozóan rugalmasságot biztosít a járási hivatalok számára, akik e kereteken belül, mérlegelési jogkörükben eljárva határozhatják meg a támogatás időtartamát, mértékét.

Hogy ki minősül a támogatás szempontjából hátrányos helyzetű álláskeresőnek, az rendeleti⁶¹ szinten került szabályozásra. E szerint hátrányos helyzetű személynek kell tekinteni többek között a 25 év alatti vagy 50 feletti, vagy legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkező, vagy legalább hat hónapja nyilvántartott álláskeresőt.

4.1.3.4. Álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatások

Az „Európa 2020” stratégiában is megjelenik, hogy a vállalkozói tevékenység és az önfoglalkoztatás alapvető fontosságú az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés megvalósítása érdekében. A vállalkozások ösztönzésére számos program indult az utóbbi években. Az NFSZ által működtetett vállalkozói tevékenységet ösztönző eszközök háromfélék lehetnek. A jogszabályi feltételeknek megfelelő álláskeresők pályázat vagy kérelem útján az alábbi támogatásokat igényelhetik:

- Hárommillió forintig terjedő tőkejuttatás, amely a pályázati kiírás szerint egészben vagy részben visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában valósulhat meg. Erről a pályázatot kiíró kormányhivatal dönt a helyi foglalkoztatási viszonyokat figyelembe véve.
- Legfeljebb hat hónap időtartamra, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő támogatás.
- A vállalkozói tevékenység megkezdéséhez szükséges szaktanácsadás költségei.

⁶¹ 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet.

A jogszabályok szerint a támogatás annak az álláskeresőnek, valamint rehabilitációs ellátásban részesülő személynek nyújtható, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, ideértve azt is, aki vállalkozást indít, már működő vállalkozáshoz csatlakozik, vagy mezőgazdasági őstermelői tevékenységbe kezd. A támogatásban érintett személyek létszáma 2017-ben 9,8 ezer fő volt, ami 36,2%-os növekedést jelent az előző évhez képest.

E támogatások előnye, hogy közvetlenül hozzájárulnak a munkahelyteremtéshez, míg hátránya, hogy a vállalkozás beindításához és működtetéséhez nagyfokú önállóságot, valamint megfelelő ismereteket vár el az egyéntől.

4.1.3.5. Munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása

Új munkahelyek teremtéséhez, a meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakítás elősegítéséhez, valamint a munkaerő szakmastruktúrájának korszerűsítéséhez kapcsolódó foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében az Ft. 18. §-a alapján nyújtható támogatás. A támogatások részletszabályait szintén rendeleti szinten szabályozták.

A munkahelyteremtésre jellemzően központi munkaerőpiaci programok keretében kerül sor, amelyek célja mikro-, kis- és középvállalkozások munkahelyteremtő beruházásainak támogatása. A pályázat a versenyképességének növelését támogatja az új munkahelyek létrehozását eredményező beruházások segítségével, hozzájárulva ezzel a helyi gazdaságok megerősítéséhez, a területi kohézió erősítéséhez és a hátrányos helyzetű térségek felzárkóztatásához is.

Munkahelymegőrzés támogatásához vissza nem térítendő támogatás annak a munkaadónak nyújtható, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát felmondással kívánja megszüntetni. A támogatás abban az esetben állapítható meg, ha a munkaadó a támogatás iránti kérelemmel együtt benyújtott likviditási tervében bemutatja az átmeneti nehézséget okozó gazdasági körülményeit, a gazdasági nehézségek áthidalására vonatkozó várható intézkedését, valamint nyilatkozik arról, hogy a létszám megtartásra vonatkozó intézkedései nem vezettek eredményre. A támogatás további feltétele például, hogy az érintett munkavállalót, aki után a támogatást igényli legalább hat hónapja foglalkoztassa, és vállalja, hogy a támogatás folyósítása alatt, valamint azt követően legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező ideig továbbfoglalkoztatja, illetve a kérelem benyújtását megelőző havi átlagos statisztikai állományi létszámát megtartja. Támogatásként az érintett

munkavállaló munkabére és az azt terhelő szociális hozzájárulási adó együttes összegének 25–90 százaléka téríthető meg, legfeljebb egy éven keresztül.

A munkahelymegőrző támogatásokkal fenntartott munkahelyeken foglalkoztatottak érintett létszáma 2017-ben 3,4 ezer fő volt, területi megoszlásban a legtöbb résztvevő Veszprém és Hajdú-Bihar megyében volt érintett, az adatot szolgáltató megyék közül a legkevésbé Nógrád és Heves megyében alkalmazták ezt az eszközt.

4.1.3.6. Munkaerőpiaci programok támogatása

Az Ft. 19/B. §-a szerint a Nemzeti Foglalkoztatási Alap előre meghatározott, összetett célok érdekében biztosíthatja olyan programok megvalósításának pénzügyi fedezetét, amelyek a térségi foglalkoztatási célok megvalósítására vagy munkaerőpiaci folyamatok befolyásolására, továbbá a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak. Ezeknek a programoknak a keretében a szolgáltatások és a támogatások egyidejűleg, egymásra épülve, egymással kombinálva is nyújthatók. A programok tervezése, feltételeinek kialakítása a helyi sajátosságokra épülve a megyei kormányhivatalok hatáskörébe tartozik. A program indítása előtt programterv készül, amelyben meghatározzák a célcsoportot, amelynek munkaerőpiaci helyzetét javítani kívánják, valamint az erre szolgáló eszközöket, elvárt eredményeket. A kidolgozott programot a minisztérium engedélyezi, melynek forrása az NFA decentralizált kerete.

4.1.3.7. Mobilitást elősegítő támogatások

E támogatások célja a munkavállalói mobilitás elősegítése mellett a munkába járás költségeinek csökkentése. E támogatási csoportba tartozik a munkáltató által igényelhető csoportos személyszállítás támogatása, az álláskereső által kérelmezhető lakhatási támogatás, valamint a mindkét fél által kérhető helyközi utazás támogatása.

Ez utóbbi támogatás a munkaadó, valamint a munkavállaló által, legfeljebb egyéves időtartamra igényelhető, amelynek során, egészben vagy részben megtéríthetők a munkába járással kapcsolatos utazási költségek. E támogatás nyújtásához jellemzően bérjellegű támogatás is kapcsolódik.

Csoportos személyszállítás támogatása adható annak a munkaadónak, aki a munkavállalóknak lakóhelyük és a munkahelyük között történő oda-vissza utazását csoportos személyszállítás útján kívánja megoldani. A támogatás akkor nyújtható, ha a munkavállalóknak a lakóhely

és a munkahely közötti, tömegközlekedési eszközzel történő oda-vissza utazása nem, vagy csak aránytalan nehézséggel oldható meg.

A 2012-ben új támogatási formaként bevezetett lakhatási támogatás célja az álláskereső munkaerőpiaci helyzetének javítása azáltal, hogy a lakhatás költségeihez történő hozzájárulással megkönnyítik számukra a lakóhelytől távol lévő munkahely elfogadását. A támogatás feltétele kezdetben olyan, legalább hat hónap időtartamra szóló és legalább heti húsz óra munkaidőjű munkaviszony létesítése volt, amely esetében az állandó lakóhely és a munkavégzés helye legalább 100 kilométerre van egymástól, vagy a napi oda- és visszautazás ideje a hat órát meghaladta. Az igénybevétel feltételeit a visszajelzések alapján próbálták az igényeknek megfelelően módosítani, ennek nyomán 2013-ban a szükséges utazási időt csökkentették (5 óra), majd 2017-től már csak a lakóhely és munkavégzés helye közötti távolságot szükséges figyelembe venni, amelynek a 60 km-t kell meghaladnia. A támogatás mértéke jelenleg 100.000,- Ft/hó, amely 12 hónapon keresztül folyósítható, ezt követően újabb támogatás csak 24 hónap elteltével állapítható meg. A támogatás kizárólag a számlával igazolt bérleti díjjal kapcsolatos kiadásokra használható fel.

Az elmúlt években a Kormány munkásszállás építésére, illetve munkásszállás céljából igénybe vehető ingatlan felújítására is írt ki pályázatot, amelynek célja szintén a munkaerő mobilitásának elősegítése, bővítve ezáltal a lakhatási lehetőségeket a munkaerőhiánnyal sújtott térségekben.

4.1.3.8. Közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatást 2011 januárjától alakították át. Az addig támogatott közmunkaprogramot, a közcélú munkát és a közhasznú munkavégzést megszüntették, ezeket az egységes közfoglalkoztatás rendszere váltotta fel. A közfoglalkoztatási jogviszony a munkaviszony egy speciális formája, támogatott „tranzitfoglalkoztatás”, célja, hogy a közfoglalkoztatásban résztvevő sikeresen be- vagy visszakerüljön a nyílt munkaerőpiacra. „A közfoglalkoztatás számottevő lehetőséget jelent a halmozottan hátrányban lévő, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő, illetve álláskeresői vagy szociális ellátásra nem jogosult álláskereső (kiemelten a megváltozott munkaképességűek, a hajléktalanok, menekültek, roma nemzetiségű álláskereső) átmeneti jellegű, határozott időtartamú foglalkoztatására.”⁶² Ennek szabályait, hogy ki lehet közfoglalkoztató és ki lehet közfoglalkoztatott a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló

⁶² Lásd: <http://kozfoglalkoztatasi.kormany.hu/tajekoztato-a-kozfoglalkoztatasi-rendszerrol>

2011. évi CVI. törvény határozza meg, míg az egyes közfoglalkoztatási támogatások típusait és az azok igénybevételére vonatkozó szabályokat rendeleti szinten szabályozták.

A Belügyminisztérium adatai alapján megállapítható, hogy a közfoglalkoztatásban résztvevők havi átlagos létszáma 2016-ban volt a legmagasabb, ez a szám akkor 223.469 fő volt, amely azóta fokozatosan csökkent. Jogszabályváltozás⁶³ eredményeképpen 2020-ra a közmunkaprogramokban résztvevők számát 150.000 fő alá szükséges csökkenteni. 2018 első hat hónapjában átlagosan havi 148.000 fő vett részt közfoglalkoztatásban.

Az elmúlt években a közfoglalkoztatás jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy hazánkban a segélyalapú társadalmat munkaalapú társadalom váltsa fel, jelentős befolyással bírt a foglalkoztatás egészének alakulására, a lehetséges munkavállalók munkaerőpiaci szocializációjának erősítésében. A közfoglalkoztatást a Kormány továbbra is átmeneti foglalkoztatásnak tekinti, amely segély helyett munkát és fizetést biztosít az álláskereső számára. A cél, hogy az elsődleges munkaerőpiacon elhelyezkedni nem tudók a közfoglalkoztatás révén munkát kapjanak.

A Kormány szándéka tehát, hogy a közfoglalkoztatottak elsődleges munkaerőpiaci elhelyezkedését ösztönözze. Ennek egyik aktív foglalkoztatáspolitikai eszköze a 2016. január elsejétől bevezetett közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatása,⁶⁴ amelynek célja a közfoglalkoztatásból a versenyszférába történő átlépésre való ösztönzés, még a közfoglalkoztatás lejártának időtartamán belül. A támogatás nyújtása során szerzett tapasztalatok alapján indokoltá vált a támogatás rendszerének bővítése, így 2017 júliusától az elsődleges munkaerőpiacra történő átmenetet megkönnyítendő, egy úgynevezett szakmai segítő alkalmazása is támogatható annak érdekében, hogy az egyén tartósan alkalmassá váljon a piaci munkavégzésre. A minimálbér és a közfoglalkoztatási bér közötti távolság növelése pedig a legfőbb passzív eszköz annak elérése érdekében, hogy a magasabb kereset a közfoglalkoztatásból a nyílt munkaerőpiac irányába történő ellépés felé terelje a dolgozókat.⁶⁵ Jelenleg a két bér közötti különbség közel havi 60.000,- Ft, amelynek célja, hogy ösztönzőleg hasson az elsődleges munkaerőpiacon történő elhelyezkedés irányába.

A közfoglalkoztatottak számának csökkentése és az elsődleges munkaerőpiacra történő visszatérése országspecifikus ajánlásként évek óta szerepel az Európai Bizottság jelentése-

⁶³ 1139/2017. (III. 20.) Korm. határozat az egyes munkaerőpiaci intézkedésekről.

⁶⁴ A közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatásáról szóló 328/2015. (XI. 10.) Korm. rendelet.

⁶⁵ Lásd: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1712.pdf>

iben. A 2017-es országjelentés előrehaladásként értékeli a közmunkaprogramon kívüli aktív munkaerőpiaci intézkedések megerősítését.

4.1.3.9. Aktív eszközök értékelése

Az egyes aktív eszközök értékelése nehézkes, mivel a hazai eszköztár nem egységes keretek között működött az elmúlt húsz évben: a munkaügyi szervezet, a szaktárca mellett más tárcák és az uniós fejlesztési intézmények is indítottak foglalkoztatási célú programokat, amelyek finanszírozása is többféle forrásból történt. Ettől nem függetlenül, az eszközök működéséről és eredményességéről nem állnak rendelkezésre összevethető hosszú idősoros adatok.⁶⁶

Az NFSZ 1994 óta vizsgálja a főbb aktív munkaerőpiaci eszközök hatékonyságát, azok eredményességét. „A vizsgálat során az e célra kifejlesztett monitoring-rendszer segítségével a befejezett munkaerőpiaci programok hatásairól szerezhetünk információt. A nyomon követhető vizsgálat eredményei megmutatják, hogy hányan vettek részt ezekben a programokban és hányan fejezték be sikeresen ezeket, illetve közülük a program befejezése után hat hónappal milyen arányban tudtak normál állásban elhelyezkedni, vagy saját vállalkozásban dolgozni, illetve elkerülni a munkanélküliséget. Megállapítható továbbá az is, hogy a különböző programokban való részvétel milyen ráfordításokat igényelt, és mennyi volt valójában a támogatás végső „eredményének” – azaz a különböző programok befejezése utáni elhelyezkedésnek, munkahely megtartásnak, a támogatott vállalkozások fennmaradásának – a költsége.”⁶⁷ A monitoringvizsgálatok eredményeit az NFSZ a honlapján közzéteszi.

4.1.3.10. Munkapiaci hatású szakpolitikai eszközök

A fenti aktív eszközökön túl a Kormány egyéb intézkedésekkel is ösztönzi a hátrányos helyzetű munkavállalók mielőbbi elhelyezkedését, a teljes foglalkoztatottság elérését. Az egyes szakirodalmak ezen eszközök közé sorolják a minimálbér és garantált bérminimum összegére vonatkozó megállapodásokat, valamint az egyes adópolitikai eszközöket.

A Munkahelyvédelmi akcióterv keretében a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatását kívánja elősegíteni a Kormány. Bár ezt az eszközt nem az NFSZ működteti, lényegét tekintve egyfajta bértámogatásként is értelmezhető, hiszen a munkáltató által fizetendő szociális hozzájárulási adóból nyújt bizonyos mértékű kedvez-

⁶⁶ Lásd: http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_5_2aktiv_eszkozok.pdf

⁶⁷ 2012. évben befejezett főbb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékonyságának vizsgálata, Nemzeti Munkaügyi Hivatal. 4.

ményt. A cél ebben az esetben is egyrészt a meglévő munkahelyek megőrzése, másrészt új munkahelyek teremtése.

4.2. A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA HAZAI INTÉZMÉNYRENDSZERE

A munkaügyi szervezetrendszer az 1990-es években történő megalakulását követően számos változáson ment keresztül.⁶⁸ Az utóbbi évek legmeghatározóbb szervezeti átalakulása során a munkaügyi intézményrendszer működtetésében központi koordinációs szerepet játszó Nemzeti Munkaügyi Hivatalt megszüntették valamint a Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési program intézkedései nyomán a korábban önálló jogi személyként működő megyei munkaügyi központok az egységes megyei kormányhivatalokban kaptak helyet, továbbá a munkaügyi kirendeltségek is integrálták a járási hivatalokba.

A foglalkoztatáspolitikai hazai intézményrendszerének felépítését jelenleg az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet határozza meg. E jogszabály 1. §-a alapján a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetrendszere – munkaerőpiaci feladataik ellátása során végzett tevékenységük tekintetében – a miniszter által vezetett minisztériumból, a fővárosi és megyei kormányhivatal foglalkoztatási, munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységéből, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatalának foglalkoztatási, munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeiből áll. A Kormány első fokon eljáró állami foglalkoztatási szervként a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert, a fővárosi és megyei kormányhivatalt, és a fővárosi és megyei kormányhivatal járási hivatalát jelöli ki. Ha kormányrendelet másként nem rendelkezik, az állami foglalkoztatási szerv hatáskörébe tartozó közigazgatási hatósági ügyekben első fokon a járási hivatal jár el. A Kormány az állami foglalkoztatási szerv azon feladataira, amelyre kormányrendelet más szervet nem jelöl ki, a kormányhivatalt jelöli ki.

⁶⁸ Az intézményrendszer kialakulásának és változásának részletes bemutatása Dr. Borbély-Pecze Tibor Bors: A magyar munkaügyi szervezet története című írásban olvasható. (A magyar foglalkoztatási szolgálat története narratívákban 1991–2016, Budapest 2018.)

A miniszter foglalkoztatáspolitikai feladatkörében (4. §) szakmai irányító tevékenységet lát el a kormányhivatalok és a járási hivatalok vonatkozásában.

A Miniszter a munkaerőpiaci feladatkörében, többek között:

- dönt a foglalkoztatáshoz kapcsolódó központi munkaerőpiaci programok indításáról;
- az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró kormányhivatalra és az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatalra is kiterjedően irányítja az NFA felhasználásával kapcsolatos tervezési, pénzügyi-számviteli és beszámolási feladatok végrehajtását;
- megállapítja a kormányhivatalok és a járási hivatalok kötelező szakmai szabályzatainak elveit és főbb tartalmi követelményeit;
- eljárási rendek, módszertani útmutatók, szakmai ajánlások készítésével meghatározza a hatósági és szolgáltató tevékenységet;
- elősegíti az ILO, WAPES⁶⁹ és EU tagságból adódó feladatok végrehajtását;
- ellátja az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) rendszer működtetésének, fejlesztésének feladatait;
- koordinálja a kormányhivatalok és járási hivatalok EU-támogatásokkal megvalósuló tevékenységeit;
- felügyeleti szervként eljár az állami foglalkoztatási szerv feladatkörében eljáró kormányhivatal által lefolytatott hatósági ügyekben.

Míg a munkaügyi kapcsolatok feladatkörében:

- meghatározza a kollektív szerződések regisztrálásának szabályait, nyilvántartja és elemzi a kollektív szerződéseket, dönt azok hatályának az ágazatra történő kiterjesztéséről;
- támogatja az ágazati párbeszéd bizottság, valamint az ágazati részvételt megállapító bizottság intézményrendszerének működését;

⁶⁹ Állami Foglalkoztatási Szolgálatok Világszervezete (WAPES). Az 1990-ben alakult szervezetnek 89 ország Állami Foglalkoztatási Szolgálata a tagja, ennek megfelelően a foglalkoztatási szolgálatok legjelentősebb nemzetközi fóruma. A szervezet lehetőséget biztosít konferenciákon, regionális és interregionális eseményeken keresztül arra, hogy a tagállamok megosszák egymással jó gyakorlataikat, és a nemzetközi térben kölcsönösen előnyös kapcsolatokat építhessenek. Az egyes országok képviselőit a nemzeti tagszervezetek vezetői látják el. Magyarország az alapító tagok egyike. A szervezet fennállása óta hazánk többször töltött be fontos funkciót, a 2018–2020-ig terjedő időszakban belső ellenőri tevékenységet lát el, míg a 2012–2015 közötti időszakban kincstárnokként, az azt követő 3 évben pedig irányító tanácsi tagként vett részt a WAPES irányításában (nfsz.munka.hu).

- kialakítja a kollektív munkaügyi érdekviták és békéltetés esetén a kollektív munkaügyi jogviták – országos, egységes elveken nyugvó – szakmailag független támogató rendszerét, koordinálja a munkaügyi alternatív vitarendezési szolgáltatás működését;
- működteti a munkaügyi tanácsadó és vitarendező szolgálatot.

Fontos megemlíteni, hogy a foglalkoztatás politika területén a szakmai irányítás tekintetében jelenleg kettős irányítás valósul meg. A kormányhivatal, valamint a járási hivatal állami foglalkoztatási feladatköreinek gyakorlásával összefüggésben a szakmai irányítási feladatok mellett a közfoglalkoztatási feladatköreinek gyakorlásával összefüggésben az irányítási hatásköröket a közfoglalkoztatásért felelős miniszter gyakorolja.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró kormányhivatal szakmailag irányítja és ellenőrzi a járási hivatal tevékenységét, ennek keretében többek között:

- ellátja az NFA pénzeszközeinek működtetésével kapcsolatos feladatokat;
- dönt az NFA foglalkoztatási alaprészének és a közfoglalkoztatási támogatások előirányzat decentralizált kerete felhasználásáról;
- ellátja az NFA foglalkoztatási alaprésze központi pénzügyi keretéből finanszírozott munkaerőpiaci programok, pályázatok, valamint a közfoglalkoztatási támogatások előirányzat központi keretéből finanszírozott támogatásokkal kapcsolatos feladatokat;
- működteti az álláskeresők ellátási rendszerét, az álláskeresők részére saját hatáskörben nyújtott támogatások rendszerét, és gondoskodik az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatal támogatási rendszere szakmai működtetéséről;
- ellátja az európai uniós források felhasználásával kapcsolatos szakmai és pénzügyi feladatokat;
- a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésével összefüggésben befogadja a foglalkoztató által benyújtott munkaerőigényeket;
- nyilvántartja a csoportos létszámleépítésre vonatkozó bejelentéseket;
- gondoskodik a munkaerőpiaci szolgáltatási rendszer szakmai működtetéséről. (10. §)

A fővárosi és megyei kormányhivatalok szervezeti és működési szabályzatáról szóló 39/2016. (XII. 30.) MvM utasításban foglaltak szerint a korábban önálló szakigazgatási szervként működő munkaügyi központok a kormányhivatal szervezeti egységeként (főosztály) látják el a

felsorolt foglalkoztatási és közfoglalkoztatási feladatokat, míg az állami foglalkoztatási szervként eljáró járási hivatalok foglalkoztatási és közfoglalkoztatási feladatokat ellátó osztályaként az alábbi feladatokat látják el.

Az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatal:

- ellátja az álláskereső nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatokat, az álláskeresői járadék, álláskeresői segély megállapításával, szüneteltetésével, megszüntetésével és visszakövetelésével kapcsolatos, továbbá azokkal a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyek ellátása nem tartozik az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró kormányhivatal hatáskörébe;
- ellátja a hatáskörébe tartozó ügyekben a pénzeszközök visszakövetelésével kapcsolatos feladatokat;
- közreműködik a munkaerőpiaci szolgáltatások szervezésében és bonyolításában;
- nyilvántartja a csoportos létszámleépítésre vonatkozó bejelentéseket;
- fogadja a munkaerőigényekre vonatkozó bejelentéseket, munkaközvetítést végez;
- közreműködik a csoportos létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítésében;
- ellátja az EURES-sel kapcsolatos tájékoztatási és tanácsadási feladatokat;
- kapcsolatot tart a megye (főváros), a járás gazdasági életében részt vevő munkaadókkal, a helyi önkormányzatokkal és a megyében működő más szervezetekkel, közreműködik a gazdasági szerkezet átalakítását, valamint a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban; valamint
- végzi a közfoglalkoztatás szervezésével, lebonyolításával kapcsolatos feladatokat.

4.3. ADATOK ÉS INFORMÁCIÓK BESZERZÉSÉNEK HAZAI ÉS NEMZETKÖZI FORRÁSAI

A foglalkoztatáspolitikához kapcsolódó fontosabb hazai és nemzetközi adatok forrásai az alábbi táblázatban kerültek összefoglalásra.

Leírás	Elérhetőség
A KSH által rendszeresen közzétett kiadványok, gyorstájékoztatók	http://www.ksh.hu/
Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapja, statisztikák, kutatások, tájékoztatók sor	https://nfsz.munka.hu/Lapok/Default.aspx
Belügyminisztérium közfoglalkoztatással kapcsolatos tanulmányai, statisztikai adatok	http://kozfoglalkoztatas.kormany.hu
Eurostat foglalkoztatási statisztikái	http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics%2Fhu
OECD foglalkoztatási kilátások 2018	https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018/summary/hungarian_b8a877dd-hu
Európai foglalkoztatási stratégia	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hu
Európai Szakképzési-fejlesztési Központ honlapja	http://www.cedefop.europa.eu/hu/country-data/hungary

JOGSZABÁLYTÁR

- Magyarország Alaptörvénye

Törvények:

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- Az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény
- Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény
- A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
- A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény
- A felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény
- A Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény
- Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény
- A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény
- A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény

Kormányrendeletek:

- Az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet
- Az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet
- A fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról szóló 86/2019. (IV.23.) Korm. rendelet
- Az állami foglalkoztatási szervként eljáró járási (fővárosi kerületi) hivatalok általánostól eltérő illetékességi területéről szóló 67/2015. (III. 30.) Korm. rendelet

- Az európai uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatásokkal kapcsolatos eljárásokról és a regionális támogatási térképről szóló 37/2011. (III. 22.) Korm. rendelet
- A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet
- A munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet
- Az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet
- A 2014–2020 programozási időszakra rendelt források felhasználására vonatkozó uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatási szabályokról szóló 255/2014. (X. 10.) Korm. rendelet
- A 2014–2020 programozási időszakban az egyes európai uniós alapokból származó támogatások felhasználásának rendjéről szóló 272/2014. (XI. 5.) Korm. rendelet
- A közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet
- A közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatásáról szóló 328/2015. (XI. 10.) Korm. rendelet
- A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet

Miniszteri és egyéb rendeletek:

- A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet
- A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet
- A Nemzeti Foglalkoztatási Alap kezeléséről és felhasználásáról szóló 18/2013. (VI. 11.) NGM rendelet
- Az álláskeresőként való nyilvántartásba vételről, valamint a nyilvántartásból való törlésről szóló 2/2011. (I. 14.) NGM rendelet
- Az állami foglalkoztatási szerv által készített egyéni cselekvési terv részletes szabályairól szóló 32/2016 (IX. 8.) NGM rendelet

- Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 107. és 108. cikkének a csekély összegű támogatásokra való alkalmazásáról szóló, 2013. december 18-i 1407/2013/EU bizottsági rendelet
- A Szerződés 107. és 108. cikke alkalmazásában bizonyos támogatási kategóriáknak a belső piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításáról szóló 651/2014/EU bizottsági rendelet
- A fővárosi és megyei kormányhivatalok szervezeti és működési szabályzatáról szóló 39/2016. (XII. 30.) MvM utasítás

IRODALOMJEGYZÉK

A duális munkaerő-piaci rendszer: a prekár foglalkoztatás elleni küzdelem az új tagállamokban a munkaügyi kapcsolatokon keresztül <https://vasasok.hu/images/dublinrol.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

A szociális jogok európai pillérének 20 alapelve https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu (Utolsó letöltés: 2018. 08. 21.)

2012. évben befejezett főbb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékonyságának vizsgálata, Nemzeti Munkaügyi Hivatal https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/afsz_stat_fobb_aktiv_eszkozok/content/afsz_stat_fobb_aktiv_eszkozok_merop_2012.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 08. 07.)

A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 22.).

A magyar foglalkoztatási szolgálat története narratívákban 1991–2016. Budapest 2018. https://nfsz.munka.hu/Lapok/a_szolgalat_konyv.aspx (Utolsó letöltés: 2018. 08. 07.)

Albert Dorottya: A munkanélküliség pszichológiája – hogyan enyhíthetjük a negatív következményeket? <http://mindset.co.hu/a-munkanelkuliseg-pszichologiaja-hogyan-enyhithetjuk-a-negativ-kovetkezményeket/> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 24.)

Az ifjúsági munkanélküliség kihívásai az Európai Unióban http://doktori.bibl.u-szeged.hu/4050/1/Dolgozat-Urbanne_Mezo_Julia.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 23.)

Bagó József: A foglalkoztatáspolitikai nemzetközi normái. *Esély*, 2002/4 sz. http://www.esely.org/kiadvanyok/2002_4/BAGO.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 31.)

Bánsági Györgyi: Jogsabályok és intézmények. In *Munkaerőpiaci Tükör 2000*, MTA KTI, Budapest. 150–226. econ.core.hu/kiadvany/mt.html (Utolsó letöltés: 2018. 08. 07.)

Béres Rita: A munkanélküliség lélektani háttere – az újrakezdés esélye vagy a megrekedés veszélye? metszetek.unideb.hu/files/2013_1_11.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 22.)

Bíró Noémi – Nádas György – Prugberger Tamás – Rab Henriett – Sipka Péter: Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alakulása, hatásuk a munkaerő – piaci mutatókra https://nfsz.munka.hu/Lapok/mkp/fejlesztési/tamop_252/252_1/content/252_merop_aktiv_passziv.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 08. 07.)

Bódis Lajos – Galasi Péter – John Micklewright – Nagy Gyula: Munkanélküli-ellátás és hatásvizsgálatai Magyarországon. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2005. <http://mek.niif.hu/03600/03668/03668.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 31.)

Bokányi Zita – Szabó Ákos NEET-fiatalok Egy fogalom nyomában www.ncsszi.hu/download.php?file_id=1994 (Utolsó letöltés: 2018. 07. 23.)

Csanády R. András – Kiss Nikoletta: A munka szerepváltozása 2015 <http://www.munkaugyi-szemle.hu/munka-szerepvaltozasa> (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Csehné dr. Papp Imola: Foglalkoztatáspolitikai (2011) https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkoztataspolitika/ch01s02.html (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Cserné Dr. Adermann Gizella – Dr. Fodor Imréné – Dr. Koltai Dénes – Kövesi Gusztáv – Kövesi Jenő – Muity György – Dr. Nemeskéri Zsolt – Dr. Szép Zsófia – Vámosi Tamás – Váradí Ákos: A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra, javaslatok intézkedésekre <http://mek.oszk.hu/06800/06843/06843.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 20.)

Csizmadia Péter: És dolgozni ki fog? *socio.hu* 2015/3. <http://real.mtak.hu/37005/1/csizmadia.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Csoma Lajos: „Amunkaszar!” *Eszmélet*, 29. évf. 113. sz. http://epa.oszk.hu/01700/01739/00098/pdf/EPA01739_eszmelet_113_200-210.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Dr. Frey Mária: Törekvések a foglalkoztatáspolitikai egységesítésére az európai unióban http://3sz.hu/sites/default/files/uploaded/frey_maria_-_torekvesek_a_foglalkoztataspolitika_egysegesitesere_az_europai_unioban_foglalkoztatasi_hivatal_2005.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 31.)

Dr. Halmos Csaba: A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra <http://mek.niif.hu/06400/06455/06455.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 20.)

Dr. Kenderfi Miklós (2011): Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkozas_specialis_helyzetu_csoportokkal/ch01.html (utolsó letöltés: 2018. 07. 20.)

Dr. Nagy Márta (2011): Speciális andragógia https://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/2010-0019_Specialis_andragogia/ch08.html (Utolsó letöltés: 2018. 07. 24.)

Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában. Szerkesztette Dr. Kövér Ákos, 2012. http://t-modell.uni-miskolc.hu/files/8576/Kover_2012.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 24.)

Ehrenburg, Roland G. – Smith, Robert S. (2003): *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem, Budapest.

Európa 2020. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 08. 05.)

Európai Strukturális és Beruházási Alapok 2014–2020 http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/blue_book/blueguide_hu.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 08. 09.)

Farkas Zsuzsanna: Helyzetkép az Észak-Magyarországi szegény gyerekek iskolai életéről. *Szociológiai Szemle*, 2002/4. 121–130. <http://www.szociologia.hu/dynamic/0204farkas.htm> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 21.)

Foglalkoztatáspolitikai http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_2.3.3.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 08. 09.)

Galasi Péter – Nagy Gyula: Aktív munkaerőpiaci eszközök http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_5_2aktiv_eszkozok.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 08. 05.)

Gerda István Zsolt – Gönczi András (2014): *A munkaerőpiacról érthetően, világosan és lényegre törően*. Stúdium Kiadó.

Guy Standing: Prekariátus http://fordulat.net/pdf/19/F19_Standing.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Gyorstájékoztató Foglalkoztatottság, 2018. március–május <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/list/fog> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 14.)

Gyorstájékoztató Munkanélküliség, 2018. március–május <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/list/mun> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 14.)

<http://kozfoglalkoztatasi.kormany.hu/tajekoztato-a-kozfoglalkoztatasi-rendszerrol> (Utolsó letöltés: 2018. 08. 09.)

<http://ujjegylenloseg.hu/rossz-fizetes-letbizonytalansag-itt-a-prekariatus/> (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

http://www.biharinepfoiskola.hu/kompetencia_eu/page.php?156 (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

<http://www.consilium.europa.eu/hu/policies/european-semester/how-european-semester-works/> (Utolsó letöltés: 2018. 08. 09.)

http://www.jgypk.hu/tamop15e/tananyag_html/kozgalapok/munkanklisg_kzgzdasgtani_megkzeltse.html (Utolsó letöltés: 2018. 07. 31.)

<http://www.ksh.hu/docs/hun/modszgyors/fogmodsz1805.html> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 14.)

<http://www.posztner.org/ajanlott-olvasmanyok/europai-bizottsag-2016.-evi-orszagjelent-es-magyarorszag> (Utolsó letöltés: 2018. 08. 05.)

http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/02/lm_pg_1830.html (Utolsó letöltés: 2018. 07. 24.)

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu (Utolsó letöltés: 2018. 08. 21.)

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-hungary-hu.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 08. 05.)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=HU> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 21.)

https://hu.wikipedia.org/wiki/Ragad%C3%B3s_padl%C3%B3 (Utolsó letöltés: 2018. 07. 23.)

<https://voxeu.org/article/effect-population-ageing-pensions> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 20.)

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR17_5/SR_YOUTH_GUARANTEE_HU.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 21.)

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/541/hu/1/EF-12541HU.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 21.)

https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_gazdasagpszichologia/ch03s06.html (Utolsó letöltés: 2018. 07. 20.)

László Gyula: (2007): *Munkaerőpiaci-politikák*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs.

László Gyula: A hátrányos helyzetűek foglalkoztatási nehézségei http://epa.oszk.hu/02700/02724/00008/pdf/EPA02724_opus_et_educatio_2016_03_264-276.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 22.)

Magyarország 2017, KSH <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2017.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014–20-as fejlesztési időszakra https://www.palyazat.gov.hu/szechenyi_2020 (Utolsó letöltés: 2018. 08. 09.)

Munkaerőpiaci folyamatok, 2017. I–IV. negyedév. *Statistikai Tükör*, 2018. március 29. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1712.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 08. 09.)

Munkaerőpiaci folyamatok, 2018. I. negyedév http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=1037566&p_temakor_kod=KSH&p_lang=HU (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Munkaerőpiaci helyzetkép, 2015 <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely15.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 24.)

Munkaerő-piaci változások, leszakadó társadalmi csoportok. Csoba Judit szerk <http://mek.oszk.hu/11900/11933/11933.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Nők a munkaerőpiacon http://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet_2017_10_nok_a_munkaeropiacon.pdf/91c7128a-ad5e-45e4-b50a-59e7de659c3d (Utolsó letöltés: 2018. 07. 19.)

Óry Mária: Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon <http://mek.oszk.hu/06400/06453/06453.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 19.)

Prekariátus és Magyarország – Beszélgetés Ferge Zsuzsával http://fordulat.net/pdf/19/F19_Ferge-interju.pdf (Utolsó letöltés: 2018.06. 30.)

Rab Henriett: A foglalkoztatáspolitikai eszközök szabályozásának változása napjainkban http://www.debreceinijogimuhely.hu/archivum/2_2006/a_foglalkoztataspolitikai_eszkozok_szabalyozasanak_valtozasa_napjainkban/ (Utolsó letöltés: 2018. 08. 02.)

Rab Henriett – Sütő Bianka (2017): A munkajogi felelősség szerepe a vállalatirányítás eredményességében. In *Jogtudomány a jogfejlődés szolgálatában*. Debrecen. (Utolsó letöltés: 2018. 08. 21.)

Szécsi Judit: Az időszedő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon http://www.esely.org/kiadvanyok/2014_2/szecsi.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 21.)

Szöllősi Gábor A társadalom- és szociálpolitika alapjai I. <http://szociologiaszak.uni-miskolc.hu/segedanyagok/Szocpoll.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 20.)

Tímár János: (1991) *A munkaerő-kínálat gazdaságtana*. Aula kiadó.

Tordai Bence: A prekariátus fogalmáról http://www.academia.edu/8358321/Tordai_Bence_A_prekariatus_fogalmarol (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Tóthné Sikora Gizella Munkaerőpiaci ismeretek – Oktatási segédlet <http://midra.uni-miskolc.hu/document/11768> (Utolsó letöltés: 2018. 06. 30.)

Török Emőke: (2014) *Munka és társadalom – A munka jelentésváltozásai a bérmunkán innen és túl*. Budapest, KGRE/L'Harmattan.

Török Emőke: A munka. Szociológiai jelentések, társadalmi változások Doktori (PhD) értekezés http://doktori.tatk.elte.hu/t%C3%B6r%C3%B6k_em%C5%91ke_doktori.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 13.)

Vajda Róza Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozók http://real.mtak.hu/25164/1/vajda_notlenevek.pdf (Utolsó letöltés: 2018. 07. 22.)

Vámosi Tamás Munkaerő-piaci ismeretek (e-learning tananyag) <http://digitalia.lib.pte.hu/books/vamosi-tamas-munkaero-piaci-ismeretek-pecs-pte-feek-2013/pdf/vamosi-tamas-munkaero-piaci-ismeretek-pecs-pte-feek-2013.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. 07. 22.)

A Nemzeti Közsolgálati Egyetem kiadványa.



Kiadó:

Nemzeti Közsolgálati Egyetem;
Közigazgatási Továbbképzési Intézet
www.uni-nke.hu

Felelős Kiadó:

Prof. Dr. Kis Norbert rektorhelyettes

Címe:

1083 Budapest, Üllői út 82.

Kiadói szerkesztő:

Dorogi Katalin

Tördelőszerkesztő:

Friebert Máté

ISBN 978-963-498-309-5 (elektronikus)