

## Magyarország célba ér



Munkaerő-piaci reintegráció a hajléktalan-ellátásban

Pályázati azonosító: A/57, FT id.: HU-32

EMIR azonosító: EQUAL-2.1.1-2005-10-0008/10

---

## ÖSSZEFOGLALÓ TANULMÁNY A MUNKAERŐPIACI SZABÁLYOZÁSRÓL

A KEDVEZŐTLEN HELYZETŰ MUNKAERŐPIACI CSOPORTOK LEHETŐSÉGEI

## BEVEZETÉS

Jelen tanulmány célja átfogóan, ugyanakkor részletesen ismertetni azokat jelenleg hatályban lévő jogszabályokat, amelyek a munkaerőpiaci viszonyokat szabályozzák. Tekintettel arra, hogy az EQUAL A/57 projekt témája és célja a munkaerőpiaci reintegráció, célcsoportja a Magyarországon élő hajléktalan emberek, a tanulmány főként azokkal a törvényekkel és rendeletekkel foglalkozik, amelyek a szociálisan hátrányos helyzetben élők munkavállalását, munkaerőpiacon való elhelyezkedését megkönnyíteni, elősegíteni hivatott központi intézkedéseket szabályozzák. Célja, hogy a jogi szaknyelvet lehetőség szerint mellőzve, közérthetőbb módon ismertesse a jogalkotó célját és helyenként megfogalmazza azokat az akadályokat, amelyek miatt a gyakorlati életben ezek a célok néha nem megvalósíthatók.

A tanulmány nagy mértékben támaszkodik a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben foglaltakra, amely a munkaerőpiaci viszonyok és körülmények változásait folyamatosan követve többször került már módosításra. Legutóbbi módosítása, amely 2005. november 1-én lépett hatályba jelentősen átalakította a munkanélküliek ellátórendszerét. Az új szabályozásban egy új szemlélet fejeződik ki a munkanélküliség kezelésével kapcsolatban. Az „új” törvény az önálló álláskeresőt, álláshelyek felkutatását és a mihamarabbi elhelyezkedést, a munkahelyek, munkaalkalmak elfogadását ösztönzi. Az új szemlélet jelentkezik az új terminológiában is – a munkanélküli fogalmat fölváltotta az álláskereső elnevezés. A munkanélküli járadék helyébe az álláskeresői járadék, a nyugdíj előtti munkanélküli segély és az álláskeresőt ösztönző juttatás helyébe az álláskeresői segély lépett.

## A FOGLALKOZTATÁS BŐVÍTÉSE ÉS RUGALMASABBÁ TÉTELE

A Kormány úgynevezett 100 lépés programja nagy számban tartalmazott olyan intézkedéseket, amelyek célja a gazdasági aktivitás ösztönzése, a foglalkoztatási szint növelése volt. Ezek az intézkedések a már előzőekben megnevezett, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok elhelyezkedési esélyeit hivatottak javítani.

A 2005. évi CLXXX. törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről, az átfogó intézkedésekkel összefüggő rendelkezéseivel az alábbi módon próbálja növelni az említett csoportok esélyeit.

## Vállalkozások támogatása

Kedvezmény jár azoknak a mikro-, kis- és középvállalkozásoknak, valamint civil szervezeteknek, amelyek úgynevezett éves átlagos statisztikai állományi létszáma – vagyis az egy évben általa foglalkoztatottak száma – nem haladja meg a 250 főt és amelyek legalább hat hónapja működnek, akkor, ha legalább három hónapja nyilvántartott álláskeresőt foglalkoztat – a törvény foglalkoztatásnak a legalább négy órás részmunkaidőt minősíti.<sup>1</sup> További feltétel a határozatlan időre szóló munkaszerződés megkötése és ez alapján legalább kétéves időtartamú foglalkoztatás.

A kedvezmény lényege az, hogy a munkáltató a foglalkoztatás megkezdésétől legfeljebb egy éven keresztül nem köteles fizetni a regisztrált álláskereső(k) foglalkoztatása után fizetendő egészségügyi hozzájárulást és munkáltatói járulékot. A járulék alapja teljes munkaidős foglalkoztatás esetén a kötelező legkisebb munkabér 130 százaléka, részmunkaidő esetén ennek időarányos része. Fontos megjegyezni, hogy ez a kedvezmény ugyanazon foglalkoztatott után, a kedvezmény nyújtását követően nem vehető igénybe – még a továbbfoglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt sem.

A foglalkozási kedvezmény igénybevételéhez a munkáltatónak megállapodást kell kötnie a munkaügyi központtal, amelyben szerepelnek személyi adatok, határidők és megállapodási feltételek és amely tartalmazza még a munkáltató kötelezettségvállalását arra vonatkozóan, hogy a megállapított foglalkoztatási időszak vége előtt – működésével összefüggő okból – nem szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát sem rendes felmondással, sem közös megegyezéssel.

Ez a támogatás a 2204/2002/EK sz. bizottsági rendeleten alapul. A támogatási intenzitás mértékét és az igényelhető támogatás összegét szintén a rendelet szabályozza.

## Prémiumévek program

Szintén a foglalkoztatás bővítés és rugalmasabbá tétele a célja annak a rendelkezésnek, amely a 2005. január 1. és 2006. december 31. közötti időszakra a közszférában meghirdetett, úgynevezett prémiumévek programot kiterjeszti.<sup>2</sup> A prémiumévek program célja egyrészt az, hogy lehetővé tegye a közszférában dolgozók számára - vagyis azon közalkalmazottak, köztisztviselők és munkavállalók számára, akik „életpályájukat” a közszférában töltötték – hogy a munka világából fokozatosan távozhassanak és szakmai életüket méltóképpen zárhassák le, vagyis a program a továbbfoglalkoztatás ellehetetlenülését kívánja kompenzálni.

A prémiumévek programban való részvétel feltétele a közszférában legalább 25 jogviszonyban eltöltött év. A programban részt vevő jogosulttá válik legfeljebb 5 éven belül előrehozott öregségi nyugdíjra. A foglalkoztatás rugalmasabbá tételét célozza az a rendelkezés, amely alapján a részvétellel egyidejűleg megszűnik a közalkalmazott, illetve köztisztviselő vezető beosztása.

A programban való részvétel ideje alatt a részt vevő közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyban áll, ez a jogviszony azonban eltér a vonatkozó jogszabályokban megfogalmazottaktól. Egyrészt, mert ez a jogviszony határozott idejű és nem szüntethető meg felmentéssel. A részt vevő munkakörrel nem rendelkezik, de köteles a program időtartama alatt legfeljebb heti 12 óra időtartamban, iskolai végzettségének és képzettségének megfelelő

---

<sup>1</sup> 2005. évi CLXXX törvény 2. § (5) bek. b): négy órát elérő részmunkaidő: napi 4 órát, illetve heti 20 órát elérő munkaidő; (6) bekezdés: a munkaügyi központnak kell igazolnia azt, hogy az álláskereső legalább három hónapja szerepel a nyilvántartásban

<sup>2</sup> 2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról

munkát végezni a munkáltató utasítására. A munkáltató utasítási jogköre természetesen nem korlátlan – a munkavégzés elrendelése e részt vevő számára aránytalan sérelmet nem okozhat. A programban részt vevők a program időtartama alatt juttatásban részesülnek, amely a korábbi díjazás hetven százalékának felel meg.

## **Munkakörmegosztás**

Szintén a foglalkoztatás rugalmasabbá tétele a célja annak a rendelkezésnek, amely a központi közigazgatásban „munkakör megosztás” címén részmunkaidejűvé módosít kinevezéseket. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkáltató évente – vagy ha az adott feltételek ezt indokolják – megvizsgálja, hogy a hatékony feladat ellátást szem előtt tartva indokolt volna-e bizonyos munkaköröket részmunkaidőben ellátni.<sup>3</sup> A munkáltatónak kötelessége a köztisztviselőket tájékoztatni ezekről a munkakörökről. A Ktv. fenti kiegészítése egyben módosította a felmentés szabályait is, amikor a 17. §-ának (4) bekezdése helyébe új rendelkezés lépett, amelynek értelmében a köztisztviselő csak akkor menthető fel, ha a munkáltató szervnél nincs a képzettségének és besorolásának megfelelő másik betöltetlen munkakör, illetve van ilyen munkakör, de az áthelyezéséhez a köztisztviselő maga nem járul hozzá, vagy ha a hivatali szervezetben nincs lehetőség részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

Ugyanezek a feltételek vonatkoznak a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (a továbbiakban: Kjt.) által szabályozott közalkalmazotti jogviszonyban történő kinevezés módosításokra is.

## **Munkáltatói hozzájárulás megtérítése**

A fentiekben megfogalmazott célokat tükrözi az a rendelkezés is, amelynek értelmében a 2006. évben - pályázati eljárás keretében – a munkáltató hozzájárulása a közalkalmazottak korengedményes nyugdíjazásához megtéríthető a központi költségvetésből.

### **A PÁLYAKEZDŐ FIATALOK ÉS A MUNKAERŐPIACTÓL TARTÓSAN TÁVOLLÉVŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSE**

A foglalkoztatást és munkaerő-piaci feltételeket érintő jogi szabályozás nevesíti és definiálja azokat a társadalmi csoportokat, amelyek munkaerőpiaci szempontból rendkívül kedvezőtlen helyzetben vannak. Ezen csoportok egyike a pályakezdő fiatalok, vagyis azok az egyetemest, főiskolát végzett, „friss” diplomával rendelkező fiatalok, akik csekély szakmai és gyakorlati tapasztalattal rendelkeznek, ezért nehéz számukra a munkaerőpiacra jutás.

A másik rendkívül kedvezőtlen helyzetűnek nevezhető, nagyon nagy számú és a társadalom minden rétegében képviselt csoport a gyermek vagy gyermekek gondozását, illetve családtag ápolását követően, vagyis aki a gyermekgondozási segély (gyes), gyermekgondozási díj (gyed), a gyermeknevelési támogatás (gyet), valamint az ápolási díj folyósításának megszűnése után kíván – esetleg ismét – elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

A jogi szabályozás kiemelten kezeli továbbá az ötven év feletti munkavállalók csoportját, akik számára nem a szakmai tapasztalat vagy gyakorlat hiánya okoz nehézséget az elhelyezkedésben, hanem az úgynevezett munka világából való tartós kiesés. A felsorolt

<sup>3</sup> A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) 14/A §

csoporthoz tartozók sokszor akkor is nehezen találnak munkát, ha szaktudásukra, képzettségükre igény volna, vagy az adott térségben munkaerőhiány tapasztalható.

A munkaerőpiacon való elhelyezkedést a jogszabály foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak nevezi, amely jelenthet munkaviszonyt – ahol a munkavállaló bejelentett foglalkoztatottként, munkabér ellenében dolgozik – jelenthet közszolgálati jogviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt, bírósági, ügyészségi, igazságügyi szolgálati viszonyt, hivatásos nevelő szülői jogviszonyt, illetve fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos és szerződéses állományú tagjának szolgálati viszonyát.<sup>4</sup> Más jogszabály hatálya alá tartozó, de egyre gyakrabban alkalmazott jogviszony a megbízási jogviszonyt, illetve vállalkozói jogviszonyt, amely ma már megrendelői oldalról a legközkedveltebb és leggyakrabban alkalmazott jogviszony – nevezik ezért a munkavállaló kényszervállalkozásának is.<sup>5</sup>

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 célja, hogy segítse ezeknek a kedvezőtlen helyzetű csoportoknak a munkaerőpiacra való (vissza) jutást, hogy kiegyenlítse „versenyképességüket” a foglalkoztatásban.

## **A pályakezdő fiatalok foglalkoztatásának elősegítése**

*A pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről szóló 68/1996. (V. 15.) Kormányrendelet*

Évről-évre nő azoknak a diplomával - és általában legalább egy nyelvvizsgával – rendelkező fiataloknak a száma, akik pályakezdő fiataloként nagyon nehezen vagy egyáltalán nem tudnak elhelyezkedni.<sup>6</sup> 1996-ban ezért a Kormány kiadott egy rendeletet, amelynek alapján a pályakezdők kiemelt munkaerőpiaci támogatásban részesülhetnek.

A rendelet meghatározza az úgynevezett megfelelő munkahely kritériumait az alábbiak szerint. A munkahely akkor megfelelő, ha:

- megfelel a pályakezdő álláskereső képzettségi szintjének vagy annak a képzettségi szintnek, ami a munkaügyi központ által ajánlott képzési lehetőséggel megszerezhető,
- ha a pályakezdő álláskereső egészségi állapota alapján a munka elvégzésére alkalmas,
- ha a munkahely és a lakóhely közötti oda-visszautazás tömegközlekedési eszközzel időben nem haladja meg a napi 3 órát; a rendelet 2 órában maximálja ezt az időt tíz éven aluli gyermeket nevelő nő, illetve tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi esetében.

A rendelet részletezi azokat a feladatokat és szolgáltatásokat, amelyekkel a munkaügyi központok segítik a fiatal álláskeresőket, ezek a következők:

- a munkaügyi központ az általános iskolákban, szakmunkásképző iskolákban, szakiskolákban, gimnáziumokban, szakközépiskolákban, főiskolákon és egyetemeken a tanév befejezése előtt szóbeli vagy írásbeli tájékoztatást nyújt a végzős diákok

<sup>4</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény (a továbbiakban: Mt.), a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. Törvény (a továbbiakban: Ktv.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.)

<sup>5</sup> 1959. évi IV. tv. XXXV. fejezet

<sup>6</sup> Az Ft. 58. § (5) bekezdésének k) pontja szerint pályakezdő álláskereső az a 25. életévét be nem töltött – felsőfokú végzettség esetén 30. életévét be nem töltött – személy, aki rendelkezik munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel, aki a munkaügyi központ által nyilvántartott álláskereső, feltéve, ha tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságok munkanélküli járadékra.

részére az elhelyezkedési esélyekről és a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételeinek lehetőségeiről,

- a munkaügyi központ állásbörzétet szervez,
- a pályakezdő álláskereső számára olyan szolgáltatást nyújt, amely igazodik annak adottságaihoz, ennek keretében a munkaügyi központ felveszi az álláskereső adatait, külön jogszabályban meghatározott módon álláskeresési megállapodást köt vele, tájékoztatja, ezen kívül munkaközvetítést és álláskeresési felkészítésen való részvételt biztosít a számára.

A szakképzetlen pályakezdő álláskereső, valamint a munkaügyi tanács által meghatározott szakképzettségű pályakezdő álláskereső ún. munkatapasztalat szerzésének támogatására jogosult 90 nappal azután, hogy nyilvántartásba vették. Ez a jogosultság egyben kötelezi a munkaügyi központot arra, hogy rendszeresen írjon ki pályázatot, amelyet közzé kell tennie legalább egy napilapban, illetve más módon is állást keresni, valamint megfelelő munkaadói ajánlat esetén a munkaadónak támogatást nyújtani.<sup>7</sup>

Ha nem érkezik megfelelő munkaadói ajánlat, a pályakezdő jogosult olyan képzésben részt venni, amely besorolást nyert a munkaügyi tanács által támogathatónak minősített képzések körébe.

#### A munkatapasztalat szerzés támogatása

A munkaügyi központ támogatást nyújt annak a munkaadónak, aki vállalja legalább napi négy órás munkaidőben, legalább 360 napon át munkaviszony keretében történő foglalkoztatását szakképzetlen, illetve olyan pályakezdő álláskereső fiatalnak, aki a munkaügyi tanács által meghatározott, munkatapasztalat szerzésére jogosító szakképesítéssel rendelkezik. A munkakörnek alkalmasnak kell lennie arra, hogy a foglalkoztatás ideje alatt a pályakezdő megfelelő munkatapasztalatot szerezzen.

Ennek a támogatásnak feltétele az, hogy az álláskereső pályakezdő a nyilvántartásba vételtől számított 90 napon keresztül a munkaügyi központtal együttműködjön.

A támogatás mértéke a pályakezdőnek járó munkabér (illetmény) 50-100 %-a és legfeljebb 360 napra adható. Abban az esetben, ha a támogatás megállapított mértéke a 100 %, ez az összeg akkor sem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresét szakképzetlen pályakezdő esetében, középfokú szakképzettségű pályakezdő esetében a kétszeresét és felsőfokú szakképzettség esetén a két és félszeresét.

A fenti támogatáson túl, a pályakezdő után fizetendő egészségügyi hozzájárulás összege is megtéríthető.

Ha a munkaadó egyesület, alapítvány, közalapítvány, köztestület, kisebbségi önkormányzat vagy közhasznú társaság, a munkabér támogatáson felül a pályakezdő részére járó munkabért terhelő társadalombiztosítási és munkaadói járulék is átvállalható, ha a foglalkoztatást a pályakezdő nem vállalkozási tevékenységként végzi.

Ha a pályakezdő támogatott munkaviszonya nem éri el a 360 napot, abban az esetben újra foglalkoztatható, de támogatás már csak a fennmaradó időre arányosan nyújtható.

#### Foglalkoztatást elősegítő képzés

---

<sup>7</sup> Lásd A munkatapasztalat szerzés támogatása c. fejezet.

A munkaügyi tanács által meghatározott, támogatható képzések köréből a munkaügyi központ ajánl fel részvételi lehetőséget a pályakezdő álláskeresőnek. Ebben az esetben meg is téríti a képzés költségeit.

Ezen túlmenően a pályakezdő álláskereső részére megállapítható keresetpótló juttatás vagy keresetkiegészítés. Ennek menetét az FtI. szabályozza.

### Foglalkoztatási támogatás

Annak a munkaadónak lehet megállapítani saját kérelmére foglalkoztatási támogatást, aki szakmunkásképző, szakiskola és speciális szakiskola befejezése után vállalja foglalkoztatását annak a pályakezdőnek, aki nála gyakorlati képzésben részesült legalább egy tanéven keresztül. A támogatásnak feltétele, hogy a munkakör a pályakezdő szakképzettségének megfeleljen, a foglalkoztatás legalább napi 6 óra időtartamú, valamint feltétel még hogy a foglalkoztatás a támogatás iránti kérelem benyújtását követően kezdődjön meg, a szakképzettség megszerzését követő 90 napon belül.

Ez a támogatás legfeljebb 270 napra állapítható meg. További nagyon fontos feltétel, hogy a támogatás időtartamának lejártá után, a munkaadónak még 90 napig foglalkoztatnia kell a pályakezdőt.

A támogatás mértéke az adott munkáltatóra érvényes kötelező legkisebb havi munkabér fele.

Támogatásként megtéríthető még a pályakezdő után fizetendő egészségügyi hozzájárulás.

### *START-kártya*

Az úgynevezett START-kártyát kiválthatja minden elsőként munkába álló, huszonöt év alatti – felsőfokú végzettségűek esetén harminc év alatti – pályakezdő fiatal. A kártya érvényességi ideje két év, ezalatt az idő alatt a munkáltatót járulékkedvezmény illeti meg függetlenül attól, hogy a foglalkoztatás milyen időtartamú, határozott vagy határozatlan idejű.

A START-kártya kiváltásától számított két évig érvényes, illetve addig, amíg a fiatal be nem tölti a törvényi definíció szerint a pályakezdő fiatalokra előírt korhatárt. A kártya több, egymást követő munkaviszonyban is felhasználható. A kártya kiváltására csak egy alkalommal van lehetőség – ez alól kivétel a kártya elvesztése vagy megrongálódása esetén való újrakezdeményezés.

### **A gyermekgondozási segély, gyermekgondozási díj, gyermeknevelési támogatás, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatás kedvezménye**

A munkaadót kedvezmény illeti meg a munkaerőpiactól a fenti csoportba tartozó okokból tartósan távollévő személy foglalkoztatása esetén, feltéve, hogy:

- nem áll más munkáltatónál foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban,
- foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére a gyes, a gyed, a gyet, az ápolási díj folyósításának megszűnését követő első alkalommal kerül sor,
- a munkaerőpiactól tartósan távollévő személyt legalább kilenc hónapon keresztül foglalkoztatja teljes munkaidőben vagy napi négy órás részmunkaidőben,
- a munkaadó vállalja a legalább 3 hónapig való továbbfoglalkoztatást.

Ez a kedvezmény annyi alkalommal vehető igénybe, ahány esetben a gyés, gyed, gyet és az ápolási díj a munkaerőpiactól tartósan távollévő személyt különböző személyekre tekintettel megillette.

### **Az ötven év feletti álláskereső foglalkoztatásának támogatása**

Ennek a munkaerőpiaci – kedvezőtlen helyzetű – csoportnak a foglalkoztatását, az ahhoz kapcsolódó járulékok csökkentésével szándékozik elősegíteni a jogalkotó. E támogatás keretében a munkaadót terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási járulék, munkaadói járulék, valamint egészségügyi hozzájárulás összege részben vagy egészben átvállalható legfeljebb egy év időtartamra. Erre a támogatásra csak azok a munkáltatók jogosultak, akik álláskeresőként nyilvántartott személy foglalkoztatását vállalják, azonban már megkezdett foglalkoztatáshoz nem adható.

Az 50. év feletti munkavállaló foglalkoztatása esetén az átvállalható járulékok alsó határa limitált. A támogatás igénybevételének részletesebb magyarázatát lásd az FtL-ről szóló fejezetben.

### **Az ösztöndíjas foglalkoztatás**

A foglalkoztatás elősegítésének egy új jogi eszköze ez, amelynek lényege, hogy az a pályakezdő, aki még nem rendelkezik gyakorlati ismeretekkel, a szükséges gyakorlat megszerzése céljából – garanciális jelleggel a törvényben meghatározott időtartamig, egy évig – speciális, úgynevezett ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban álljon. Ez a törvény által meghatározott jogviszony gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzést is tartalmaz a felsőfokú végzettségű pályakezdők számára. Erre a jogviszonyra is érvényesek a munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony bizonyos kötöttségei, kapcsolódó jogosultságai (pl. szolgálati idő szerzése) és más kötöttségek (pl. felmondási idő, kártérítési felelősségvállalás), de mindkét fél számára enyhébb formában.

A pályakezdők számára az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony egy egyéves gyakorlati képzés, egyben jövedelemszerzési lehetőség, így a társadalombiztosítási jogszabályok alapján biztosítottá válnak és szolgálati időt szereznek, ezáltal könnyebbé válik a pályakezdés, az első munkahely megszerzése. A munkatapasztalat szerzés egyéni program alapján történik. A foglalkoztatás végén a munkáltató értékelést készít a fiatalról, amely később referenciaként használható.

Ez a jogviszony ugyanakkor sokszoros előnyt jelent a munkáltató számára is, mert a munkaadói terheket csökkentő kedvezményben részesülnek és egyben „előválogatási lehetőséget” kapnak, mivel a foglalkoztatás során, sőt azt megelőzően is alkalmuk nyílik kiválasztani a legtehetségesebb fiatalokat.

### **AZ ALKALMI MUNKAVÁLLALÓI KÖNYVVEL TÖRTÉNŐ FOGLALKOZTATÁS**

A törvény rendelkezése alapján az alkalmi munkavállalói könyvvel (AM) foglalkoztatható:

- az a természetes személy, aki tizenhatodik életévét betöltötte és munkavállalóként munkaviszonyt létesíthet,

- a Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban álló külföldi,
- az a külföldi személy, aki magyar állampolgárral Magyarországon együtt élő házastárs.

A törvény célja az, hogy az alkalmi munkavállalásból élők szociális biztonsága a lehető legszélesebb körben legyen biztosítva. Az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony keretében egy naptári éven belül a munkavégzés időtartama – természetes személyeknél végzett alkalmi foglalkoztatás esetében – emelkedik. A törvény biztosítja továbbá azt is, hogy a bíróság által kiemelten közhasznú szervezetként nyilvántartásba vett szervezet által alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra eltérően az általános szabályoktól, hosszabb időtartamban nyíljon lehetőség.

Az úgynevezett természetes személy munkáltatónál végzett alkalmi munka általában háztartási munkát jelent, különösen a takarítás, háztartásvezetés, gyermekfelügyelet, kerti munka. A törvény az alkalmi munkavállalás lehetőségét kívánja növelni azáltal, hogy kimondja, egy éven belül több természetes személy munkáltatónál végzett alkalmi munka esetében, valamint a kiemelten közhasznú szervezetek feladatainak megvalósítása érdekében 200 napban maximálja az engedélyezett alkalmi munka végzését. Ez a rendelkezés lehetővé teszi az alkalmi munkavállaló számára, hogy a nyugellátásra való jogosultság szempontjából hosszabb időtartamban biztosított, illetve – munkanélkülivé válása esetén – az Ft. által meghatározott munkanélküli ellátáshoz való jogosultsághoz szükséges munkaviszonyt megszerezheti akár egy éven belül.<sup>8</sup>

A törvény rendelkezéseiben foglaltak értelmében alkalmi foglalkoztatásnak minősül, ha a munkáltató ugyanazzal a munkavállalóval naponta, legfeljebb öt egymást követő napon át, egy naptári hónapon belül legfeljebb tizenöt napig és egy naptári éven belül legfeljebb kilencven naptári napig munkaviszonyt létesít. Az alkalmi foglalkoztatás további kritériuma a törvény által minimált és maximált – a jogszabály mellékletében felsorolt – kifizetett munkadíj.

Ha a munkavállaló egy éven belül több munkáltatóval létesít alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszonyt, úgy munkaviszonyban összesen 120 napot tölthet.

A gyakorlatban megvalósítható visszaélések megelőzése céljából a törvény tilalmat fogalmaz meg alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony létesítésére az alábbi módon. Tiltja, hogy ugyanaz a munkáltató ugyanazt a munkavállalót munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony mellett egyidejűleg alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony keretében is foglalkoztassa. Ilyen jogviszonyt tehát alkalmi munkavállalói könyvet kiváltó munkavállaló nem létesíthet. Jóllehet ez egy általános szabályként megfogalmazott foglalkoztatási tilalom, vonatkozik ugyanakkor az úgynevezett atipikus munkaviszonyok közül a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás azon eseteire is, amikor a munkáltató mint kölcsönbe adó a kölcsönzött munkavállalót alkalmi munkavállalói könyvvel kívánja foglalkoztatni az alacsonyabb közterhek miatt. A munkaerő-kölcsönzés tartalmilag tartós jogviszony a kölcsönbe adó és a munkavállaló között, így kizárja az alkalmi jelleget.

A visszaélések megelőzése érdekében a törvény meghatározza azt, hogy a természetes személy munkáltató és a vele egy háztartásban élő hozzátartozója foglalkoztatás szempontjából egy munkáltatónak minősül. A törvény meghatározza azt is, hogy nem tekinthető természetes személy munkáltatónak az egyéni vállalkozó a vállalkozása tevékenységi köréhez kapcsolódó foglalkoztatással összefüggésben.

---

<sup>8</sup> A munkanélküli ellátásra való jogosultsághoz szükséges négy éven belül legalább kétszáz nap.

## **Az alkalmi munkavállalói könyv**

Alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony csak az adott évben kiadott alkalmi munkavállalói könyvvel (AM) rendelkező munkavállalóval létesíthető. Az AM könyv egy közokirat, amely az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony nyilvántartására szolgál és amelyet ingyen állít ki a munkavállaló lakóhelye, illetve tartózkodási helye szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltsége a munkavállaló kérelmére. Az AM könyvbe bejegyzést csak a kiállító és munkáltató tehet.

A munkáltató alkalmi munkavállalás esetén naponként kitölti az AM könyv megfelelő rovatait a munkavállaló adataival, feltünteti a munkavégzés helyét és idejét, valamint a munkadíjat. A közteherjegy helyén, aláírásával kell igazolnia a munka megkezdésének a tényét. A munkavégzés befejezésekor a közteherjegyet a megfelelő rovatba beragasztja és aláírásával hitelesíti.

Ha a munkáltató AM könyvvel munkanélkülit foglalkoztat, a törvényben meghatározott csökkentett mértékű közteherjegyet kell lerónia.

Alkalmi munkavállalás esetén a munkáltató a törvényben meghatározott értékű közteherjeggyel teljesítheti a társadalombiztosítási járulék, a nyugdíjjárulék, a munkaadói járulék és a személyi jövedelemadó kötelezettségét.

Az alkalmi munkavállaló egészségügyi szolgáltatásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és szolgálati időre jogosult. A baleseti táppénzt leszámítva az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai nem illetik meg és mentesül az egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség alól.

## **A „kék könyv” - alkalmi munkavállalás a gyakorlatban**

A mindennapi életben kék könyvként emlegetett alkalmi munkavállalói könyv értéke mindenképpen vitatható. Egyrészt arról alkalmas arra, hogy a foglalkoztatást megkönnyítse és ezáltal mérsékelni tudja a munkanélküliek számának növekedését. Másrészt azonban lehetővé teszi a legálisnak nem nevezhető munkavállalást a munkaerőpiacon. Függetlenül attól, hogy az alkalmi munkavállalói könyv jogosultsági feltételeit, használatát a törvény pontosan meghatározza - ideértve a foglalkoztatási tilalmat megfogalmazó rendelkezését is – a gyakorlatban az úgynevezett alkalmi munkavállaló rendkívül kiszolgáltatott helyzetben van.

Egy sokak által ismert és gyakran alkalmazott visszaélés az alkalmi foglalkoztatásnál a munkavállalói könyv hiányos vezetése. Ennek lényege az, hogy a munkáltató csak azokat a napokat vezeti föl a kék könyvben, amelyeken ellenőrzésre számít, így ezekre a napokra nem fizeti a munkaadói közterheket. Ezt a munkavállaló tudtával és beleegyezésével teszi, aki szintén „jól jár” mivel erre a napra is kap munkadíjat, ezért nem áll érdekében ezt a szabálytalanságot kerülni. A munkáltató és alkalmi munkavállaló így szóban állapodnak meg a munkadíj összegében, amely valójában a jogszabály által meghatározott összeg, a közteherjegy értékével csökkentve.

### **A FOGLALKOZTATÁS ELŐSEGÍTÉSE**

#### **Munkaerőpiaci szolgáltatások és támogatások**

Tekintettel arra, hogy az Equal A/57 program célja a hajléktalan emberek munkaerőpiaci reintegrációja, fontos egy fejezetet szentelni azoknak a rendelkezéseknek, amelyek a foglalkoztatás elősegítését és a munkanélküliek ellátását szabályozzák. A foglalkoztatás

elősegítése valójában egyet jelent a munkanélküliség megelőzésével, a munkanélküliek ellátása pedig ma már – a pénzbeli ellátásokon és szolgáltatásokon túl – elsősorban olyan elemeket tartalmaz, amelyek mielőbbi elhelyezkedésre ösztönzik a munkanélkülieket.

### **Az 1991. évi IV. törvény – az Ft.**

A törvény általános célja foglalkoztatási lehetőségek bővítése, a foglalkoztatási feszültségek kezelése és felszámolása, a munkanélküliség megelőzése, a munkanélküliség időtartamának csökkentése és hátrányos következményeinek enyhítése. A törvény általános rendelkezéseiben megfogalmazza, hogy ezeknek a céloknak a megvalósulása érdekében a Kormány, a helyi önkormányzatok, a munkáltatók, a munkavállalók és azok érdekképviselői szervei lehetőség szerint együtt kell, hogy működjenek.

A fentiekben megfogalmazott célkitűzések megvalósítása során mindvégig meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét, sőt, a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévőket úgynevezett többletjogosultságok illetik meg, vagyis az ő esetükben alkalmazható pozitív diszkrimináció.

Mivel folyamatosan változik a foglalkoztatási helyzet, a munkanélküliség nagyságrendje és összetétele, változnak a munkáltatóknak és munkavállalóknak adható támogatások, a munkanélkülieknek és álláskeresőknak biztosított ellátások fajtái, változnia kell ezért az ezeket szabályozó törvénynek is. Az Ft.hatályba lépése óta folyamatosan alakul át azért, hogy az aktuális munkaerőpiaci igényeknek megfeleljen. A törvény sok évig a munkáltatók ösztönzésével, a foglalkoztatási támogatások szélesítésével próbálta csökkenteni a munkanélküliség arányát. 2005-ben valósult meg az Ft.-nek egy olyan átfogó módosítása, amely jogi háttérrel tudott biztosítani egy olyan megváltozott kormányzati célnak, amely már a munkanélküli személyek legális munkavállalásra való ösztönzését, a foglalkoztatottsági szint növelését célozta.<sup>9</sup> A változás lényege a munkanélküli ellátórendszer átalakítása volt, amelyben központi szerepet kapott a munkanélküli személyek önsegítésének ösztönzése, arra motiválása, hogy intenzíven keressen magának munkahelyet. Az addig használt munkanélküli kifejezést fölvaltotta az álláskereső elnevezés, tükrözve a jogszabály módosítás célját.

Még egy jelentős változást jelentett „A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló” 2004. évi CXL. Törvény (Ket.) hatályba lépése 2005. novemberben, amely hatályon kívül helyezte az államigazgatás eljárás általános szabályairól szóló törvényt. Ez a változtatás azért volt lényeges, mert amíg az Ae. alapján a foglalkoztatást elősegítő támogatást államigazgatási határozat állapította meg, addig az új törvény alapján a támogatottal hatósági szerződést kell kötni. A szerződésben kell meghatározni a támogatás formáját, mértékét, a folyósítás időtartamát, módját, a támogatás egyéb feltételeit, a felek jogait és kötelezettségeit, a szerződésszegés jogkövetkezményeit.

### **Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat**

A törvényben meghatározott célok gyakorlati megvalósítója az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ), amely egy országos szinten kiépített állami szervezet és amely feladatait helyi és központi szervei útján látja el.<sup>10</sup> Az ÁFSZ feladatai az álláskeresőknél folyósítható

<sup>9</sup> A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról szóló 2005. évi LXX. törvény

<sup>10</sup> Az ún. középírányítói feladatokat kezdetben az Országos Munkaügyi Központ látta el, amely 1997. január 1-én Országos Munkaügyi Módszertani Központtá alakult, majd 2000. január 1-én Országos Munkaügyi Kutató- és Módszertani Központ lett. A szervezet felépítése később ismét megváltozott, Állami Foglalkoztatási

juttatásokkal és az Flt. alapján igényelhető foglalkoztatási támogatásokkal kapcsolatos. Tevékenysége humán szolgáltatás, a jogalkotónak a témával kapcsolatos „érzékenyítettsége” érezhető, amikor a törvény úgy fogalmaz, hogy azt „a munkanélküliség lélektani és társadalmi összefüggéseinek figyelembevételével végzi”.

Az ÁFSZ három szervből áll. Központi szakmai irányító szerveként működik a Foglalkoztatási Hivatal, amely a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium irányítása alatt áll. A Hivatal ellátja a megyei (fővárosi) munkaügyi központok szakmai irányítását, működteti és folyamatosan fejleszti a központi nyilvántartási adatbázist, ellátja az ÁFSZ humánerőforrás fejlesztési feladatait; működteti és fejleszti a munkanélküli ellátások, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz szükséges informatikai hálózatokat; ellát módszertani és vagyongazdálkodási feladatokat; az ÁFSZ nyilvántartásairól, statisztikai értékeléseket, elemzéseket és tájékoztatókat készít, munkaerő-piaci előrejelzéseket és statisztikákat készít; koordinálja a több megyét érintő munkaerő-piaci programokat. A hivatal hatósági jogkörében másodfokú ügyekben jár el, valamint hatósági feladatokat lát el a munkavállalók kölcsönös foglalkoztatásának cseréjéről szóló nemzetközi szerződések végrehajtásával kapcsolatban. A hivatal ellátja a képző központok szakmai irányítását akként, hogy meghatározza a munkaügyi központok és képző központok együttműködésének elveit, működteti az adatgyűjtési és adatszolgáltatási rendszert, véleményezi a képző központok éves képzési tervét.

A húsz megyei (fővárosi) munkaügyi központ az ÁFSZ legfontosabb helyi szinten működő szerve, amely a helyi államigazgatási szervektől független ugyan, de az Flt.-ben meghatározott feladatait azokkal együttműködésben látja el.

Feladatai egyrészt az illetékességi körébe tartozó álláskeresők számára az ellátások és támogatások kifizetése, a megyei decentralizált pénzügyi keretek működtetése és a térségi foglalkoztatáspolitikai koordinálása.

A munkaügyi központ két szervezeti egységből áll, egyrészt a központi szervezeti egységből, másrészt a kirendeltségekből.<sup>11</sup>

A *központi szervezeti egység* összefogja a megyei szintű foglalkoztatáspolitikai feladatokat, irányítja a kirendeltségeket, elbírálja a kirendeltségek elsőfokú határozatai ellen benyújtott fellebbezéseket, bizonyos ügyekben elsőfokú hatóságként jár el.

A munkaügyi központ központi szervezeti egységei útján látja el azokat a megyei szintű feladatokat, amelyek a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek működtetésével függnek össze. E hatáskörében eljárva tulajdonképpen koordinál, irányít, hatósági, ellenőrző és szolgáltató tevékenységet is végez.

2002. október 20-án lépett hatályba az a rendelet, amelynek értelmében a központi szervezeti egység ellenőrzi és irányítja a munkaügyi központ kirendeltségeinek működését és ellátja a megváltozott képességű munkanélküliek foglalkoztatási rehabilitációjával kapcsolatos feladatokat.<sup>12</sup>

A rendelet a központi szervezeti egység elsőfokú hatósági jogkörébe sorolja az alábbi foglalkoztatást elősegítő támogatásokat:

- képzési támogatása azoknak a munkaviszonyban állóknak, akiknek rendszeres foglalkoztatása nem biztosítható képzés nélkül,
- az önfoglalkoztatóvá válás támogatása,
- a munkaerő-toborzás támogatása,
- a csoportos létszámleépítés hátrányos következményeit enyhítő támogatás,
- a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók támogatása,
- támogatása a munkaerő-piaci program kidolgozásának, megvalósításának,

---

Szolgáltatásként 2001. július 1. óta működik.

<sup>11</sup> 2000. január 1-től.

<sup>12</sup> Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 4/2002. (X. 17.) FMM rendelet

- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, fejlesztéshez nyújtott támogatás,
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megkezdéséhez nyújtott támogatás

A *kirendeltségek* elsősorban az álláskeresési támogatásokkal, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal, az álláskereső központi nyilvántartásba vételével foglalkoznak. Hatáskörükbe tartozik továbbá a munkaközvetítéssel kapcsolatos tevékenységek. A kirendeltségek feladata ezen kívül a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium által kezelt úgynevezett Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Irányító Hatóság (HEFOP) által meghirdetett pályázatok kezelése.

A munkaügyi kirendeltségek a fővárosi és a megyei munkaügyi központokon belül működnek, az ország egész területén több mint 170. A kirendeltségek elsőfokú hatósági jogkörükben eljárva látják el az alábbi tevékenységeket:

- támogatás nyújtása olyan álláskereső személyeknek, akik munkaerőpiaci képzésben vesznek részt;
- a munkanélküliek, álláskeresők vállalkozóvá válásának elősegítése;
- a foglalkoztatás bővítése;
- közhasznú munkavégzés;
- munkával kapcsolatos utazási költség megtérítése a legalább 6 hónapja nyilvántartott foglalkoztatása esetén;
- foglalkoztatás támogatása, munka-tapasztalat szerzés támogatása;
- támogatás nyújtása az egészségügyi hozzájárulás megfizetéséhez;
- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása;
- megállapítása, megszüntetése, visszakövetelése: álláskeresési járadéknak, vállalkozói járadéknak, álláskeresési segélynek és költségtérítésnek.

A munkaügyi központok kirendeltségeinek illetékességi területét jogszabály határozza meg és sorolja föl.<sup>13</sup> A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter hatáskörébe tartozik ugyanakkor olyan további kirendeltségek létrehozása – vagy éppen megszüntetése – amelyek illetékessége kiterjedhet akár az egész megyére vagy a fővárosra. Ilyen kirendeltségek létrejöhetnek bizonyos kiemelt feladatok ellátására vagy egy meghatározott célcsoporthoz tartozó ügyfelek foglalkoztatásának elősegítésére.<sup>14</sup>

Létrejöhet ideiglenes jelleggel is kirendeltség olyan esetben, amikor egy munkáltató csoportos létszámleépítést hajt végre. Egy ilyen ideiglenes kirendeltség működtetése a munkaügyi központ igazgatójának döntési jogkörébe tartozik, de szükséges hozzá a csoportos létszámleépítést megvalósító munkáltató anyagi hozzájárulása, így egyetértése is.

Az Ft. A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert hatalmazza fel a *regionális képző központok* létesítésére és működtetésére, melyek által megvalósítható az emberi erőforrás fejlesztés országos és regionális feladatainak ellátása. A regionális képzőközpontok feladatait, azok ellátásának finanszírozását, a képzési keret felhasználásának szabályait, a Munkaerőpiaci Alapból támogatott képzések lebonyolításával kapcsolatban a munkaügyi központok és képző központok együttműködését, illetve a képző központok irányításának szabályait.

<sup>13</sup> Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 4/2002. (X. 17.) FMM rendelet.

<sup>14</sup> Ilyen például a Diplomások Irodája vagy az Ifjúsági Iroda

## A munkanélküliek létszámának csökkentése – a munkanélküliek alkalmazásának és szakképzésének ösztönzése

A munkanélküliek számának csökkentése ma már tudottan elsősorban képzésük, munkába helyezésük által megvalósítható. A jogalkotó célja ezért a – későbbiekben részletezett – foglalkoztatást elősegítő támogatások, úgynevezett aktív eszközök minél szélesebb körben való alkalmazása. Támogatás megállapítására már csak az elhelyezkedés sikertelensége esetén kerül sor.

Az Ft. 2000-ben történt módosítása óta fokozott hangsúlyt helyez a munkaerőpiaci szolgáltatásokra és nevesíti a szolgáltatások körét, míg ezek szakmai követelményét és a támogatás feltételeit külön miniszteri rendelet szabályozza.

Ezekon a támogatásokon túlmenően a munkanélküliek alkalmazása és szakképzése más eszközökkel is ösztönözhető. *Adókedvezmény* támogatja a munkaadókat a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. Törvény (Tao.). A törvény a hatálya alá tartozó munkaadó számára megengedi az adózás előtti eredmény csökkentését az alábbiak szerint:

- A Tao. 7. § (1) bekezdés i) pontja kimondja: az iskolai rendszerű szakképzésben közreműködő adózónál tanulónként, minden megkezdett hónap után az érvényes minimálbér<sup>15</sup> 20%-a, illetve 12%-a. 20% -kal csökkenthető akkor, ha a tanuló a képzést jogszabályban meghatározott tanulószervezés alapján végzi, 12%-kal akkor, ha az iskolával kötött együttműködési megállapodás alapján.
- A Tao. 7. § (1) bekezdése j) pontja alapján:
  - azután a sikeres szakmai vizsgát tett szakképző iskolai tanuló után, akinek továbbfoglalkoztatását vállalja,<sup>16</sup>
  - a korábban munkanélküli személy után,<sup>17</sup>
  - a pártfogó felügyelet hatálya alá tartozó személy után,
  - a szabadulást követő hat hónapon belül alkalmazott, szabadságvesztésből szabaduló személy utána foglalkoztatásának ideje alatt, de legfeljebb 12 hónapon át befizetett társadalombiztosítási járulék csökkenthető – túl a járulék költségkénti elszámolásán, azzal a kitételrel, hogy az adózóra ez a rendelkezés akkor vonatkozik, ha az említett (korábban munkanélküli) személy az alkalmazását megelőző hat hónapon belül nála nem áll munkaviszonyban, illetve, ha az alkalmazása óta és az azt megelőző 6 hónapon belül nem szüntette meg rendes felmondással olyan munkavállaló munkaviszonyát, akit azonos munkakörben foglalkoztatott. A fenti rendelkezésnek az nyilvánvaló célja, hogy a munkáltató ne mondjon fel más alkalmazottjának azért, hogy ugyanakkor támogatás fejében a felsorolt csoportok valamelyikét foglalkoztassa.<sup>18</sup>
- A Tao. 7. § (1) bekezdés v) pontja alapján: csökkentheti még a munkáltató az adózás előtti eredményét akkor, ha legalább 50 %-ban megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat, ha az általa foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adott adóévben nem haladja meg a 20 főt. Ebben az esetben az adózás előtti

<sup>15</sup> 2006-ban 62.500 Ft/hó

<sup>16</sup> Az APEH 2000/132 sz. állásfoglalása szerint folyamatos továbbfoglalkoztatásnak minősül, ha a szakképző iskolai tanuló munkába lépésére a tanulói jogviszony megszűnését követő napon, sikeres szakmai vizsga letétele esetén kerül sor.

<sup>17</sup> Akit a munkaügyi központ kirendeltsége a foglalkoztatást közvetlenül megelőzően, legalább hat hónapig munkanélküliként nyilvántartott.

<sup>18</sup> A felsoroltakhoz hasonló kedvezményeket tartalmaz a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 21. §-a és a 49/B. §-a az östermelő és az egyéni vállalkozó, mint munkáltató esetében.

eredmény a megváltozott munkaképességű munkavállalónak a kifizetett munkabérével, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbérrel.

- A Tao. 22/B. § (1) bekezdés h) pontja alapján úgynevezett *fejlesztési adókedvezményre* jogosult az adózó, ha munkahelyteremtést szolgáló beruházást helyez üzembe, majd egyfolytában 5 évig egyfolytában üzemelteti – az engedélyben foglaltaknak megfelelően. Ennek azonban az a feltétele, hogy a beruházás új létesítményt hozzon létre, vagy már meglévő létesítményt bővítsen, illetve az, hogy alapvető változásokat hajtson végre az előállított terméken, a nyújtott szolgáltatáson, vagy újítást alkalmazzon termelési, szolgáltatási folyamatban.

A kedvezményre való jogosultságnak egy nagyon fontos feltétele a foglalkoztatottak létszámának növelése a fejlesztés eredményeként. A létszám növelésének mértékét a jogszabály pontosan meghatározza: a beruházást megelőző adóév állományi létszámát alapul véve, 300 fővel, középvállalkozásnak minősülő adózónál 150 fővel, míg kisvállalkozásnak minősülő adózónál 30 fővel kell növelni azt.

Ennek a kedvezménynek további feltétele még a fenntarthatóság. A kedvezmény igénybevételétől számított következő évben, majd azután még 4 évig a fejlesztési programnak köszönhetően létrehozott munkakörökben foglalkoztatnia kell a kedvezményezettnek.

Az Ft.-n túl más jogszabályok is lehetőséget teremtenek támogatások igénybevételéhez.<sup>19</sup>

- Az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LXVI. törvény 7. § (1) bekezdés h) pontja alapján nem kell tételes egészségügyi hozzájárulást (Eho) fizetnie annak a munkáltatónak, aki ötven év fölötti tartósan munkanélküli személyt foglalkoztat.<sup>20</sup> Eho-t azután a munkanélküli személy után nem kell fizetnie a munkáltatónak, akit 2004. január 1. követően alkalmazott.

---

<sup>19</sup> Az 1996. évi XXI. törvény rendelkezik a területfejlesztésről, a 2003. évi LXXXVI. törvény pedig a szakképzési hozzájárulásról és a szakképzés fejlesztésének támogatásáról.

<sup>20</sup> A 2004/28. APEH iránymutatás szerint tartósan munkanélküli személy az, aki a foglalkoztatást közvetlenül megelőzően legalább 6 hónapig a megyei (fővárosi) munkaügyi központnál nyilvántartott munkanélküli volt.

## **Munkaerőpiaci szolgáltatások**

A munkaerőpiaci szolgáltatásokat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat biztosítja azért, hogy a munkahely keresését, a munkához és megfelelő munkaerőhöz jutást és a munkahely megtartását elősegítse.

A munkaerőpiaci szolgáltatások formái a következők:

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

A fenti szolgáltatások nyújtásáért támogatás igényelhető. A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter határozza meg rendeletben egyrészt a munkaerőpiaci szolgáltatások körét, a szolgáltatások szakmai követelményeit, a szolgáltatások igénybevételének időtartama alatt a keresetpótló juttatás nyújtásának feltételeit és a szolgáltatások, valamint támogatások nyújtásának feltételeit.

Az Ft. 2000. február 1. óta nevesíti a munkához jutást segítő szolgáltatásokat. A munkaerőpiaci szolgáltatásokról és az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló részletes szabályokat a 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet tartalmazza. A rendelet meghatározza nem csak a munkaügyi központ kirendeltségének állásközvetítéssel kapcsolatos feladatait, de a munkáltatók kötelezettségét is üres álláshelyeik bejelentésének tekintetében. A bejelentést munkaerőigény bejelentőlapon kell megtenni. Ez az adatszolgáltatás nagyban segíti a munkaügyi központ munkáját abban, hogy naprakész adatokkal rendelkezzen a munkaerőpiaci és foglalkozási információkról, valamint a munkaerő-kereslet és kínálat helyi adatairól. Sok esetben azonban, a munkáltatók nem teszik meg a bejelentést az üres álláshelyekről annak ellenére, hogy a foglalkoztatást bővítő bértámogatás nyújtásának egyik feltétele az érvényes munkaerőigény előzetes bejelentése.

A munkaerőigény a bejelentéstől számított 60 napig érvényes, lejárt előtt meghosszabbítható. A bejelentéskor a munkáltatónak nyilatkoznia kell arról, hogy az üres álláshelyre kéri-e álláskereső személy kiközvetítését vagy nem, arról, hogy az álláshely hirdethető-e vagy sem, illetve egyéni vagy csoportos munkaközvetítést kér. 2004. májusban lépett hatályba az a rendelkezés, amely alapján hirdethető álláshely esetén az állásajánlat megjelenik az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) hálózatán és arra az EGT tagállamok állampolgára, illetve hozzátartozója is közvetíthető.

### *A munkaerőpiaci szolgáltatások egyéb szereplői*

Nemcsak munkaügyi központok nyújthatnak munkaerőpiaci szolgáltatást a munkanélküliek elhelyezkedését segítőként. A munkaügyi központok pályázat útján, vissza nem térítendő támogatást nyújthatnak a törvény által meghatározott munkaerőpiaci szolgáltatást végző szervezeteknek, legfeljebb 3 évre. Támogatás nyújtható:

- olyan közhasznú szervezetnek, amely térítésmentesen nyújt munkaerőpiaci és foglalkozási szolgáltatást elmaradott térségben vagy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek számára,
- munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs- és pszichológiai tanácsadást végző vállalkozói igazolvánnyal rendelkező természetes személynek, jogi személynek, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaságnak, ha e tevékenységét azoknak a munkanélkülieknek nyújtja, akiknek ezt a szolgáltatást a munkaügyi központ felajánlotta.

2005. január 5-től hatályos az a rendelkezés, amely szerint a fentiekben felsorolt személynek, szervezetnek nyújtott támogatás az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. és 88. cikkeiben foglaltak alapján csekély összegű (de minimis) támogatásnak minősül.

Szintén a 2005. évben lépett hatályba az a rendelkezés, amely szerint november 1-től nem államigazgatási határozatban kell megállapítani a munkaerőpiaci szolgáltatáshoz nyújtott támogatást, hanem hatósági szerződésben kell rögzíteni azt. A szerződésben rögzíteni kell a szolgáltatás fajtáját, a kirendeltség által biztosított támogatás mértékét, a folyósítás időtartamát, az elszámolás mikéntjét, a támogatás visszakövetelésének feltételeit.

Fontos változás, hogy 2005. november 1-jétől a munkaerőigényt nem csak a kirendeltségnél lehet bejelentőlapon bejelenteni, hanem ezt az interneten is meg lehet tenni a <http://www.afsz.hu> honlapon azután hogy a munkáltató regisztráltatta magát.

Az álláskeresési klub egyike az álláskeresőnek nyújtott szolgáltatásoknak, ahol csoportfoglalkozás keretében az elhelyezkedéshez szükséges ismereteket szerezhethet. Ha a klubot a munkaügyi központ vagy az általa támogatott más szolgáltató működteti és a foglalkoztatások tartama eléri a 15 napot, akkor az álláskereső személy kérheti keresetpótló támogatás megállapítását, amelynek mértéke az éppen hatályos minimálbér 60%-a.

## **Képzések elősegítése**

A törvény az álláskeresők mielőbbi foglalkoztatását kívánja elősegíteni. Célja bevonni, fokozottan aktivizálni azokat a munkanélkülieket, akik a munkapiacról kikerülve egyre távolabb kerülnek tőle, akik inaktívak és elvesztették munkavégző képességüket, vagy fiatalok, akik nem szereztek megfelelő végzettséget. Ők azok, akiknek képességei, ismeretei nem felelnek meg a munkaerőpiaci követelményeknek.

Ha röviden visszatekintünk a munkanélküli ellátások rendszerének fokozatos változására, felismerhetjük azt a folyamatot, amely során a megállapítás és folyósítás feltételei egyre szigorúbbak lettek, bizonyos ellátási formák – például pályakezdők munkanélküli segélye, előnyügdíj – megszűntek vagy jóval kedvezőtlenebb változatai jelentek meg (előnyügdíj helyett nyugdíj előtti munkanélküli segély). A törvény létrehozott ugyanakkor új ellátásokat is, mint például az álláskeresést ösztönző juttatás vagy a vállalkozói járadék.

A munkanélküli ellátórendszer átfogó módosításának célja a munkára ösztönzés erősítése, a törvény rendelkezéseiből ezért egyértelműen kitűnik, hogy csak az részesülhet ellátásban, aki maga is aktívan keres munkát. A munkanélküli fogalmát felváltja az álláskereső fogalma a törvényben. A megváltozott elnevezés megváltozott tartalmat hordoz.

A regionális képző központok az ÁFSZ szervei. Ezeknek fokozottabb bevonását tervezi a szabályozás a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők képzésébe. Ennek a jogi háttérét teremti meg a törvény, amikor a regionális képző központ létesítésével, működtetésével, jogállásával kapcsolatos alapvető szabályokat a foglalkoztatási törvény rendelkezéseibe építi be.

A képzés támogatása egy a foglalkoztatást elősegítő aktív eszköz, amellyel az álláskereső, vagy a munkanélküliséggel reálisan veszélyeztetett rétegek átképzésével növelhető az elhelyezkedési esélyük, vagy éppen munkahelyük megtartása.

Az alábbi személyek képzése támogatható:

- álláskereső,
  - pályakezdő,
  - gyermek nevelése, gondozása, illetve hozzátartozó ápolása miatt ellátásban részesülő személy
  - olyan munkavállaló, akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik
  - aki közhasznú munkát végez,
  - aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható,
  - MAT döntése alapján meghatározott, egyes hátrányos helyzetben lévő rétegek.

Az álláskereső támogatásának feltétele, hogy a kirendeltséggel álláskeresési megállapodást kössön és nyilvántartásba vegyék.

A pályakezdők részére adható keresetpótló juttatás maximális mértéke a minimálbér 60%-a. 2005. január 1-től megváltozott a gyermekgondozási segélyben részesülők képzési támogatására vonatkozó rendelkezés. A gyes-ben részesülők képzése már akkor is támogatható, ha a képzés a gyermek 1 éves kora után kezdődik.

A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet tartalmazza a képzésben való részvétel részletes szabályozását, a támogatható képzések körét, a legalkalmasabb képzőintézmények kiválasztásának szempontjait, a támogatás nyújtásának feltételeit. A legfontosabb rendelkezések az alábbiak.

Támogatható képzése köre:

- az állam által elismert szakképesítés,
- a munkakör betöltéséhez, foglalkozás, tevékenység gyakorlásához szükséges képesítés,
- a szakmai tevékenység magasabb szintű gyakorlásához, a mestervizsgához szükséges ismeretek elsajátítása,
- a hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok számára szervezett képzés,
- a megváltozott munkaképességűeket érintő rehabilitációs képzés,
- az elhelyezkedést, vállalkozást segítő képzés.

A szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismeretek oktatása lényegében az általános iskolát el nem végzettek számára adható olyan alapképzés, amely nélkül a további szakmai képzés nem folytatható.

A pályaaorientáló és álláskeresési ismeretek elsajátítása címén rövidebb tréningek értendők, amelyek álláskeresési technikák bemutatásával, a kommunikációs készség fejlesztésével segítik elő az elhelyezkedést.

A szakképesítéssel rendelkező személyek számára nyújtandó állami nyelvvizsga megszerzésére irányuló képzésnél lényeges, hogy csak a szakképesítéssel rendelkezők nyelvi képzése támogatható, illetve az olyan nyelvi képzés, ami meghatározott szakképzés részeként valósul meg.

Közúti járművek vezetésére jogosító vezetői engedély, járművezetői engedély, belföldi és nemzetközi árufuvarozási engedély és veszélyes áruk közúti szállításához szükséges engedély és az autóbusszal díj ellenében végzett személyszállításához szükséges képzés.

A képzésben résztvevő személy és a munkaügyi központ együtt választja ki, hogy melyik képzés lenne leginkább megfelelő az álláskeresőnek. A munkaügyi központ köteles tájékoztatni az érintett személyt arról, hogy a jegyzékben szereplők közül melyek az adott szakiránynak megfelelő képzések, az álláskereső pedig eldöntheti, hogy melyiken vesz részt.

## Álláskereső vállalkozóvá válásának elősegítése

Az a személy, aki munkanélküli járadékban, álláskeresői járadékban, illetve vállalkozói járadékban részesül és a munkaügyi központ nem tud részére megfelelő munkahelyet följánlani vállalkozóvá válás esetén az alábbi támogatást kérheti:

- a munkanélküli járadék összegének, az álláskeresői járadék, illetve a vállalkozói járadék alsó határának megfelelő összeg folyósítását legfeljebb további hat hónapig (ehhez szükséges a vállalkozói tevékenységre vonatkozó hatósági igazolás bemutatása),
- a munkaügyi központ által ajánlott szaktanácsadás költségeinek legfeljebb 50 %-ban való megtérítését,
- a vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges tanfolyami képzés költségeinek legfeljebb 50%-os megtérítését,
- hitel felvétele esetén a hitelfedezeti biztosítás költségeinek legfeljebb 50%-os megtérítését, legfeljebb 1 évig.

A vállalkozóvá válás során a munkaügyi központ tulajdonképpen azt támogatja, hogy az álláskereső önmaga foglalkoztatását oldja meg azáltal, hogy egyéni vagy társas vállalkozásba kezd, illetve ahhoz csatlakozik.

A támogatást csak valamelyik járadékban részesülő személy kérheti, még a folyósítás ideje alatt. Ezalatt az idő alatt kell az álláskeresőnek eldöntenie, hogy ha a munkaügyi központ közreműködése ellenére sem sikerül elhelyezkednie, akkor gondoskodik-e önmaga foglalkoztatásáról úgy, hogy önálló vállalkozást indít vagy már meglévőhöz csatlakozik. A támogatható vállalkozási formák az alábbiak:

- egyéni vállalkozóvá válás,
- őstermelői tevékenység megkezdése,
- társas vállalkozás létrehozása, vagy ahhoz csatlakozás.

A támogatás formái:

- a munkanélküli járadékban részesülő esetén az összeg további folyósítása, álláskeresői járadékban vagy vállalkozói járadékban részesülő esetén az adott járadék alsó határának megfelelő összeg további folyósítása legfeljebb 6 hónapig;

Fontos megjegyezni, hogy a járadék továbbfolyósítására csak ténylegesen a vállalkozóvá válás igazolását követően kerülhet sor. Ez 2005. november 1-től úgy módosult, hogy egyéni vállalkozás esetén a vállalkozói igazolvány átvételének napja számít, őstermelői tevékenységnél az igazolvány kiállításának napja és minden más vállalkozás esetén a bírósági bejegyzés napja.

- a munkaügyi központ által ajánlott szaktanácsadás költségeinek maximum 50%-os megtérítése,
- a vállalkozáshoz szükséges tanfolyami képzés költségeinek maximum 50%-os megtérítése,
- hitelfedezeti biztosítás költségeinek maximum 50%-os megtérítése, legfeljebb egy évig.

A legalább 40%-ban csökkentett munkaképességű álláskereső vállalkozóvá válásához kedvezőbb támogatásban részesülhet.

## **A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások**

A munkavállaló munkabérének 50-100%-ig terjedő mértékű támogatás nyújtható a munkaadónak, ha:

- vállalja a legalább hat hónapja álláskeresőnek minősülő – pályakezdő esetében legalább három hónapja foglalkoztatását a támogatás folyósításának ideje alatt, majd azt követően legalább még egyszer ugyanilyen időtartamú továbbfoglalkoztatását úgy, hogy a folyósítás és a továbbfoglalkoztatás ideje alatt munkaviszonyát nem szünteti meg,
- a támogatott álláskereső foglalkoztatását megelőző hat hónapban hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát nem szüntette meg rendes felmondással,

Ezzel a támogatási eszközzel elsősorban a tartósan munka nélkül lévők foglalkoztatását támogatja a munkaügyi szervezet, hiszen csak a hat, illetve három hónapja álláskereső személyek után vehető igénybe.

A támogatás mértéke, formája és feltételei tekintetében:

- a támogatott munkabérbe beletartozik az alapbér, az alapilletmény, a bérpótlékok, az illetménykiegészítés, a le nem dolgozott időre járó kiegészítő fizetés; nem tartozik bele jutalom, prémium, helyettesítési díj, ruhapénz, étkezési hozzájárulás
- a támogatás maximum 1 évre adható, ebben az esetben a munkáltatót egy év foglalkoztatási kötelezettség terheli a támogatás folyósításának ideje alatt és legalább egy év továbbfoglalkoztatási kötelezettség,
- a munkáltató eleget tett munkaerőigény bejelentési kötelezettségének a kérelem benyújtását megelőző hat hónapban.

Az általános rendelkezésektől eltérő, kedvezőbb szabályokat kell alkalmazni a 45. életévét betöltött személyek foglalkoztatásának elősegítése érdekében. Ebben az esetben a támogatás mértéke a munkabér 70-100%-áig is terjedhet és legfeljebb két évre nyújtható.

## **Közhasznú munkavégzés támogatása**

Ez a támogatás a munkáltatók egy speciális körének elérhető, a lényege az, hogy a foglalkoztatásból eredő közvetlen költség legfeljebb 70%-ig terjedő mértékű támogatás nyújtható akkor, ha:

vállalja a munkaügyi központ által kiközvetített álláskereső foglalkoztatását munkaviszony keretében, valamely a lakosságot vagy a települést érintő közfeladat ellátása érdekében, ezzel foglalkoztatottjainak létszámát növeli és a foglalkoztatással nyújtott szolgáltatás ellenértékéért díjazásban nem részesül.

A támogatás egy munkavállaló foglalkoztatásához folyamatosan egyszerre legfeljebb egy évre adható. A közhasznú munka támogatásának lehetősége nemcsak közfeladat, hanem az önkormányzat által önként vállalt lakosságot vagy a települést érintő feladat ellátása vagy közhasznú tevékenység érdekében is biztosított. Közfeladatnak minősül az az állami vagy helyi önkormányzati feladat, amelynek ellátásáról, jogszabály alapján az államnak vagy az önkormányzatnak kell gondoskodnia.

A települési önkormányzatok helyi közszolgáltatásokkal kapcsolatos feladatai közé tartoznak a településfejlesztés, a településrendezés, az épített és természeti környezet védelme, a lakásgazdálkodás, a vízrendezés és a csapadékvíz elvezetése, a csatornázás, a köztemető fenntartása, a közutak és közterületek fenntartása, helyi tömegközlekedés, a

köztisztaság, helyi tűzvédelem és közbiztonság, helyi energiaszolgáltatás, oktatás és alapfokú nevelés, egészségügyi és szociális ellátás, gyermek és ifjúsági feladatok, közművelődés, tudomány, művészet, sport, nemzeti és etnikai kisebbségek jogainak biztosítása

A közhasznú tevékenységet a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. tv. 26. § c) pontja definiálja: a társadalom és az egyén közös érdekeire irányuló, a szervezet alapító okiratában szereplő cél szerinti tevékenységek.

A közhasznú munkavégzés keretében foglalkoztatott személy után legfeljebb egy évig folyósítható támogatás.

A közhasznú foglalkoztatás lejártát követő két éven belül, ugyanannak a munkavállalónak újbóli közhasznú munkásként való foglalkoztatása csak akkor támogatható, ha a kiközvetítés idején nem jogosult álláskeresési járadékra, munkanélküli járadékra vagy vállalkozói járadékra. További feltétel a munkaadó felé az, hogy a támogatással érintett vagy ahhoz hasonló munkakörben, a támogatás folyósítását megelőző három hónapban nem szünetetett meg munkaviszonyt rendes felmondással és vállalja, hogy a támogatás időtartama alatt erre nem is kerül sor.

A 6/1996. (VII. 17.) MüM rendelet a közhasznú munkavégzés általános szabályaitól eltérően, kedvezőbb módon határoz az alábbi két esetben:

- a 45. évnél idősebb munkanélküli közhasznú munkavégzés keretében történő foglalkoztatásakor,
- ha a közhasznú munkavégzésben történő részvételt a cigány kisebbségi önkormányzat, cigány kisebbségi önkormányzati társulás vagy bíróság által nyilvántartásba vett cigány érdek-képviselői szervezet szervezi, vagy szervezésében közreműködik.

A fenti két esetben a támogatásnak nem feltétele a statisztikai állományi létszám bővülése, a támogatás mértéke a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek legfeljebb 90%-ig terjedhet, a támogatás folyósításnak időtartama – meghatározott további feltételek megléte esetén – másfél vagy két év. A támogatással kapcsolatos eljárás és döntés a munkaügyi központ kirendeltségének mérlegelési jogkörébe tartozik.

### **Álláskeresők munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatása**

Az Ft. 16/B. § alapján támogatás nyújtható annak a közhasznú társaságnak, amely:

- a törvényben meghatározott közhasznú tevékenységet folytat,
- a munkaügyi központtal együttműködve, munkaerő-kölcsönzés céljából külön jogszabályban meghatározott létszámú álláskeresővel,
- külön jogszabályban meghatározott időtartamra munkaviszonyt létesít és
- az álláskereső részére a munkaügyi központtal egyeztetett képzésről gondoskodik, amennyiben a törvény által meghatározott időtartam alatt foglalkoztatását nem tudja biztosítani.

A munkaerő-kölcsönzés keretében megvalósuló foglalkoztatás egyre népszerűbbé váló megoldás a munkaadók körében. A munkaerő-kölcsönzést szabályozó rendelkezéseket – melyek 2001. július 1-én léptek hatályba - a Munka Törvénykönyvének 193/B-193/P §-ai tartalmazzák. Ez egy úgynevezett atipikus jogviszony, amelyben a munkaadói oldalon két szereplő is áll – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató. Fontos, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval létesül, de a munkavállaló tényleges foglalkoztatása a kölcsönbevevőnél valósul meg.

A munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót, ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek

átengedi. Kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a munkavállalót kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi. Munkáltatói jogait és kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja.

Kölcsönbeadó kritériumai:

- belföldi székhelyű,
- Kft. vagy Rt. Vagy szövetkezet,
- megfelel a külön jogszabályban meghatározott feltételeknek,
- a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásába vette.<sup>21</sup>

Ennek alapján, a közhasznú társasággal szemben támasztott törvényi feltételek:

- legkevesebb 50 fő, a munkaügyi központ kirendeltsége által legalább 3 hónapja nyilvántartott álláskereső vagy pályakezdő álláskereső vagy 50. életévét betöltött álláskereső munkaerő-kölcsönzés céljából, meghatározott időtartamon belül, legalább 200 napra határozott idejű munkaviszonyt létesít és
- vállalja, hogy a munkavállalókat kölcsönzés céljából tőle független kölcsönbevevő részére átengedi és a kölcsönbevevővel olyan megállapodást köt, amely szerint a kölcsönzési díj munkavállalóként és havonta eléri a megállapodás megkötésének időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér és járulékainak összegét és
- a munkaügyi központtal hatósági szerződést köt, amelyben vállalja az együttműködést.

Ugyanazon álláskereső munkaerő-kölcsönzése után, két éven belül támogatás csak egyszer nyújtható és a kölcsönbeadó a támogatás ideje alatt a támogatással érintett személyhez kapcsolódóan a Munkaerőpiaci Alapból további támogatást nem vehet igénybe.

#### *A támogatás mértéke*

A támogatás pályázat alapján nyújtható. Mértéke nem haladhatja meg a munkaszerződésekben meghatározott munkabér és az azt terhelő járulék összegének 50%-át. Munkavállalóként pedig nem haladhatja meg a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér és járulékainak másfélszeresét.

#### **Az önfoglalkoztatás támogatása**

#### **Fiatal álláskeresőök foglalkoztatásának támogatása**

#### **Munkaerőpiaci programok támogatása**

#### **A munkahelyteremtés és a munkahelymegőrzés támogatása**

Az Ft. 18. § alapján támogatás nyújtható új munkahely teremtéséhez, meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakítás elősegítéséhez, valamint strukturális korszerűsítéshez foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében.

Ez a szakasz 2002. január 1-i hatályba lépésével jelentősen megváltoztatta a munkahelyteremtés és megőrzés támogatását. A hatálybalépést megelőzően jogszabály határozta meg a felhasználható keretösszeg nagyságrendjét, elkülönített célelőirányzat formájában. Az adott rendelkezések hatályon kívül helyezése által a munkahelyteremtés és

---

<sup>21</sup> 2004. május 20-i hatállyal a munkaerő-kölcsönzést végző munkaadók köre kibővült, ettől az időponttól közhasznú szervezet is végezhet munkaerő-kölcsönzési tevékenységet.

megőrzés most már a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének központi keretéből lesz támogatható.

Ennek alapján vissza nem térítendő támogatás adható olyan új *munkahelyek teremtéséhez*, meglévő munkahelyek bővítéséhez, új technológia bevezetéséhez szükséges tárgyi eszközök és materiális javak beszerzéséhez, amelyek a munkavállalók létszámának növelésével tartós foglalkoztatást biztosítanak.

A támogatás alanya lehet jogi személy, jogi személyiség nélküli gazdasági társaság, egyéni vállalkozó, aki rendelkezik az előírt feltételekkel.

*Munkahelymegőrzés* támogatásához vissza nem térítendő támogatás nyújtható annak a munkaadónak, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni.

A támogatás feltétele, hogy a munkáltató ne álljon csőd-, felszámolási vagy végelszámolási eljárás alatt, az érintett munkavállalót a munkaviszony tervezett megszüntetését megelőzően legalább 6 hónapig foglalkoztatta és vállalja, hogy a támogatás folyósítása alatt, valamint azt követően legalább a foglalkoztatás időtartamával megegyező ideig továbbfoglalkoztatja.

A támogatás mértéke az érintett munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének 25-75%-a, illetve 50-90%-a adható azzal a megkötéssel, hogy a havonta adható támogatás nem lehet több, mint a minimálbér másfélszerese. A támogatás maximum 1 évig folyósítható.

### **A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása**

A foglalkoztatás elősegítésének egyik legfontosabb eszköze a munkaadót terhelő, a foglalkoztatásból származó költségek csökkentése. Támogatásként átvállalható az egészség- és nyugdíjbiztosítási járuléknak, munkaadói járuléknak, valamint egészségügyi hozzájárulásnak megfelelő összeg részben vagy egészben, legfeljebb egy évi időtartamra.

Az átvállalt összeg 50. év feletti személy esetében nem lehet kevesebb a keresetet terhelő nyugdíj és egészségbiztosítási és munkaadói járuléknak és az egészségügyi hozzájárulás átvállalható legmagasabb értéke összegének ötven százalékánál. Támogatás nyújtható annak a munkáltatónak, aki AM könyvvel rendelkező álláskereső foglalkoztatását vállalja.

Ez a támogatás jelentősen csökkenti a munkáltató költségeit. A támogatás már megkezdett foglalkoztatáshoz nem adható. Álláskereső foglalkoztatásának átvállalása esetén a munkáltató kérheti az egészség- és nyugdíjbiztosítási járuléknak, a munkaadói járuléknak, az Eho-nak megfelelő összeg részben vagy egészben történő átvállalását. A támogatás legfeljebb 200 napra folyósítható. Az 50. év feletti munkavállaló foglalkoztatása esetén az átvállalható járulékok alsó határa limitált.

A 2005. január 5-től hatályos rendelkezések szerint a támogatás 200 napról legfeljebb 1 évre hosszabbítható az alábbi két esetben:

- ha a munkaadó olyan munkanélküli foglalkoztatását vállalja, aki a támogatás iránti kérelem benyújtásának időpontjában 50. életévét betöltötte vagy
- ha a munkaadó pártfogó felügyelet alatt álló személy foglalkoztatását vállalja, aki a szabadságvesztés-büntetésből a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőzően hat hónapnál nem régebben szabadult. Ez utóbbi esetben a támogatás összege nem lehet kevesebb a keresetet terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási, munkaadói járuléknak, továbbá a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás együttes összegének 70 százalékánál.

Ez a támogatás a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatással együtt nem nyújtható.

## **A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása**

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön rendeletben szabályozott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez támogatás nyújtható a Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészéből.

A törvény felhatalmazza a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rehabilitációjának elősegítése érdekében az e törvényben foglaltaknál kedvezőbb szabályokat állapítson meg. A miniszter ezen kívül meghatározhatja a támogatások és szolgáltatások nyújtásával kapcsolatos eljárást.

A Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprésze a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatására használható fel. Ennek az alaprésznek a forrása a munkaadók által befizetett úgynevezett rehabilitációs hozzájárulási kötelezettség

A foglalkoztatási kötelezettséget vállaló munkaadó részére, pályázati eljárás keretében támogatás nyújtható:

- munkahely létesítésére,
- a termelő, szolgáltató létesítménynek - a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggő – átalakításra, akadálymentesítésre,
- a foglalkoztatáshoz szükséges eszközök, berendezések beszerzésére, átalakítására,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása érdekében a munkahely és a munkaeszközök korszerűsítésére,
- munkahely létesítésére, korszerűsítésére, fejlesztésére, létesítmény építésére, szerelésére, bővítésére, átalakítására, biztonságosabbá tételére irányuló beruházásra.

Lényeges meghatározni a megváltozott munkaképesség fogalmát. Megváltozott munkaképességűnek minősül:

- akinek a munkaképesség-csökkenés mértéke – az OEP Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye alapján – legalább az 50 százalékot eléri,
- akinek munkaképesség-csökkenése nem éri el az 50%-os mértéket, de szakvélemény alapján megállapítható, hogy munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek.

A támogatás feltétele meghatározott létszám foglalkoztatásának vállalása. Támogatás nyújtható az alábbi feltételekkel rendelkező munkaadónak:

- a pályázat benyújtását megelőzően legalább egy évig működött,
- a pályázati célok megvalósításához legalább 20 százalékban saját erővel is hozzájárul,
- igazolja, hogy a szükséges anyagi biztosíték rendelkezésére áll,
- a megváltozott munkaképességű személyeket a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt munkaviszonyban saját maga foglalkoztatja

## **Egyes általánostól eltérő foglalkoztatási formák támogatása**

Atipikus foglalkoztatási formának minősül a részmunkaidős foglalkoztatás, amely ideális gyermeket nevelő munkavállaló számára vagy létszámleépítés elkerülése érdekében, de a munkáltatók nem szívesen alkalmazzák ezt a foglalkoztatási formát. Kidolgozásra került ezért a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása, amelynek részletszabályait a már említett MÜM rendelet tartalmazza.

Ezt a támogatást olyan személyek foglalkoztatása után veheti igénybe a munkáltató, akit a munkaügyi központ legalább 3 hónapja álláskeresőként nyilvántart, vagy aki saját

háztartásában legalább egy 14 évesnél fiatalabb gyermeket nevel, vagy aki ápolási díjra jogosult. A támogatás feltétele, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás a teljes munkaidő felét, de legfeljebb a háromnegyedét elérő munkaidőben történjen. További feltétel a továbbfoglalkoztatási kötelezettség.

Az önfoglalkozás támogatását, a fiatal álláskereső foglalkoztatásának támogatását és a munkaerőpiaci programok támogatását a tanulmány korábbi fejezetei részletezik

### **Szabálysértések és visszaélések**

Az Equal program Fejlesztési Partnerségének álláskereső irodái nagyon hasonló tapasztalatokról számoltak a munkáltatók működésével kapcsolatban. Az álláskereső iroda ügyfelei hajléktalan emberek, rendkívül kiszolgáltatott helyzetben, amivel a munkáltatók nagy hajlandósággal élnek vissza.

Ennek leggyakoribb példái:

- a munkavállalóval csak nagy vonalakban ismertetik a munkavégzés körülményeit és feltételeit, szerződést nem kötnek vele;
- készül szerződés, de annak csak az első oldalát kapja meg a munkavállaló, ami nem tartalmazza sem a munkaviszony tartamát, sem a munkavégzés díját, sem a munkáltató adatait;
- az úgynevezett feltételnél a munkáltató nincs jelen, az munkavállaló sokszor egyáltalán nem tudja, hogy ki a megbízó; ez leggyakoribb az építőiparban, ahol a munkavégzést művezető vagy kivitelező irányítja;
- a munkáltató készít és aláír szerződést a munkavállalóval, de ez valójában „névleges szerződés”, a 3 hónap próbaidő lejárta előtt néhány nappal a munkáltató felmond.

Ezek a visszaélések nem csak azért fordulhatnak elő ilyen gyakran, mert a munkaerőpiacon kedvezőtlen helyzetűnek titulált álláskeresőknél nincsenek tisztában a jogszerű munkavállalás és szerződéskötés feltételeivel. A munkáltatók tisztában vannak azzal, hogy ezek a munkavállalók nem rendelkeznek olyan anyagi és társadalmi háttérrel, amely lehetővé tenné, hogy bíróság előtt, peres eljárás keretében érvényesítse jogait és érdekeit.

## **JOGSZABÁLYOK**

2005. évi CLXXX törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről

1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről egységes szerkezetben a végrehajtásról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelettel

2003. évi LXXXVI. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról

2003. évi XXIX. tv. A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. tv. módosításáról

1991. évi IV. tv. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

2005. évi LXX. tv. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv. módosításáról

2004. évi CXXIII. tv. 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

2005. évi LXXIII. tv. 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 módosításáról

6/1996. (VII. 16) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapról, foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásáról

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

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

55/2005. (XII. 29.) PM-FMM együttes rendelet a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről szóló 2005. évi CLXXX. törvény végrehajtásáról

4/2002. (X. 17.) FMM rendelet az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról

68/1996. (V. 15.) Korm.rendelet a pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről

11/1998. (IV. 29.) MüM rendelet a munkaügyi központok foglalkozási rehabilitációs eljárásáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő egyes támogatásokról

31/2005. (IX. 29.) PM rendelet a START-kártya felhasználásának, a járulékkedvezmény érvényesítésének, továbbá elszámolásának részletes szabályairól