

Széll Kálmán Terv

Magyar

Munka

Terv

2011.05.19.

Tartalom

Összefoglaló.....	4
Bevezető.....	9
I. Helyzetelemzés.....	9
I.1. Munkaerő-piaci folyamatok 2010-ben.....	9
I.2. A regisztrált álláskeresők összetétele 2011 elején.....	10
I.3. A tartósan alacsony foglalkoztatás szerkezete.....	11
I.4. A rugalmas foglalkoztatási lehetőségek hiánya	13
I.5. A közszférában foglalkoztatottak aránya	14
I.6. A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszere.....	16
I.7. A Munkaerő-piaci Alap	18
I.8. A szak- és felnőttképzési rendszer strukturális problémái.....	21
I.9. A munkajogi szabályozás átalakítása (tendenciák és törekvés a nemzeti flexicurity rendszer kialakítására)	23
I.10. Az érdekegyeztetés jelene és keretei átalakításának szükségessége	26
I.10.1. Az érdekegyeztetés nemzetközi modelljei	26
I.10.2. A magyar érdekegyeztetés jelene és múltja	27
I.11. Munkaerő-piaci előrejelzés 2011-2015.....	30
II. Célok.....	38
II. 1. Rugalmas munkaerőpiac	38
II.2. Versenyképes munkaerő.....	39
II.3. A munkahelyteremtés és a legális foglalkoztatás ösztönzése a versenyszférában.....	40
II.4. Támogatott munkahelyek a tartósan munkanélküliek számára	41
III. Intézkedések.....	42
III.1. A foglalkoztatást segítő szabályozás	42
III.1.1. Új Munka Törvénykönyve.....	42
III.1.2. A munkáltatók foglalkoztatással kapcsolatos adminisztrációs terheinek csökkentése	51
III.2. Ösztönzők és támogatások a munkahelyteremtés érdekében	52
III.2.1. A rugalmas foglalkoztatás támogatása.....	52
III.2.2. A foglalkoztatási lehetőségek bővítése a gazdaságban uniós forrásból	54
III.2.3. A munkába állást támogató programok (aktív munkaerő-piaci eszközök)	56

III.2.4. Az Új Széchenyi Terv forrásainak foglalkoztatást ösztönző felhasználása	59
III.3. Szociális ellátás helyett közfoglalkoztatás	60
III.3.1. A pénzbeli ellátások feltételrendszerének munkára ösztönző átalakítása	60
III.3.2. A közfoglalkoztatás új feltételrendszere	63
III.4. Az érdekegyeztetés kereteinek átalakítása, az érdekegyeztetésben résztvevők körének bővítése	65
III.5. Nemzeti Foglalkoztatási Alap	66
III.6. A képzési rendszer megújítása	70
III.6.1. A szakképzési rendszer átalakítása.....	70
III.6.2. A felnőttképzési rendszer átalakítása.....	76

Mellékletek

1. számú melléklet: Nemzetközi gyakorlatok bemutatása az egyes fejezetekhez

Összefoglaló

1. A Munkaterv célja

A magyar gazdaság egyik legfontosabb problémája hosszú ideje a **foglalkoztatás nemzetközi viszonylatban kirívóan alacsony szintje**, amelyre az elmúlt évtizedben nem sikerült érzékelhető javulást eredményező megoldást találni. A Kormány programjában elkötelezte magát az iránt, hogy ezt a társadalom egészét érintő és a gazdaság növekedési lehetőségeit is döntően befolyásoló helyzetet döntően megváltoztassa olyan intézkedésekkel, amelyek **10 év alatt 1 millió új adózó munkahely** létrehozását eredményezik. **Ehhez számos olyan strukturális intézkedésre van szükség**, amelyekről rövidtávon nem várhatók látványos eredmények, de középtávon megalapozhatják a foglalkoztatás tartós és jelentős bővülését.

A Magyar Munkaterv alapvető célja a foglalkoztatási és képzési területet érintően Széll Kálmán Tervben, valamint a Konvergencia Programban vázolt strukturális átalakítások végrehajtása és az ebből eredő költségvetési megtakarítások elérése.

Ehhez a javaslat nemzetközi összehasonlításban elemzi a munkaerőpiac jelenlegi helyzetét, azonosítja a foglalkoztatás bővülését akadályozó tényezőket és meghatározza azokat strukturális intézkedéseket, amelyek révén a Széll Kálmán Terv és a konvergencia program elvárásait is teljesítve 2014-ig 300.000 2015-ig 400.000 új adózó munkahely jön létre.

A Magyar Munkatervben foglalt **intézkedések célja a munkaerőpiac rugalmasságának növelése, a munkaerő versenyképességének javítása** az ezt támogató képzési rendszer kialakításával, a **munkahelyteremtés és a legális foglalkoztatás ösztönzése**, a támogatott foglalkoztatás biztosítása azok számára, akik támogatás nélkül nem tudnak elhelyezkedni.

A Kormány célja, hogy a magyar munkaerőpiac a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában. Ennek érdekében szükséges **új Munka Törvénykönyv** kidolgozásával korszerű munkajogi szabályozás kialakítása. A szabályozás megváltoztatása azonban önmagában nem elégséges eszköze a rugalmasságnak, ahhoz az **álláskeresésre ösztönző munkanélküli ellátásra**, az újbóli elhelyezkedést hatékonyan segítő **aktív munkaerő-piaci intézkedésekre** és az egész életen át tartó **tanulás lehetőségeinek biztosítására** is szükség van. Ezek együttesen teremthetik meg azt a környezetet, amiben a munkáltatónak megéri több embert foglalkoztatni, és legálisan foglalkoztatni, a munkavállalók pedig kellő segítséget kapnak a gazdasági környezethez való alkalmazkodáshoz.

A magyar gazdaság legfontosabb erőforrását a munkavállalók jelentik. A munkaerő versenyképességének fejlesztésében az államnak, a vállalkozásoknak és magunknak a munkavállalóknak is részt kell vállalniuk. Az állam feladata mindenekelőtt az, hogy a szak- és felnőttképzés intézményrendszerének alakításával biztosítsa vagy ösztönözze a gazdaság igényeihez alkalmazkodó képzés-kínálatot, ösztönözze a vállalkozásokat arra, hogy

munkavállalóik képzését megtérülő befektetésnek tekintsék, és ösztönözze a munkavállalókat arra, hogy vállalják a képzésben való részvételt annak érdekében, hogy képesek legyenek a társadalmi és gazdasági változásokhoz alkalmazkodni.

A Kormányprogram és az Új Széchenyi Terv egyaránt abból indult ki, hogy jelentős számú új és hosszútávon fenntartható munkahelyet a vállalkozások hozhatnak létre, ezért az állam feladata az, hogy ehhez kedvező feltételeket teremtsen azok számára. Ehhez a **működési és adminisztrációs feltételek könnyítésére, a szabályozási környezet és az adó- és járulékrendszer átalakítására, valamint az Új Széchenyi Terv támogatásaira is szükség van.**

Összességében a foglalkoztatási célú támogatásoknak egy **három pillérre épülő rendszere jön létre.** Az első és legfontosabb pillér a **nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés ösztönzése** és támogatása többek között célzott bér- és járuléktámogatásokkal, kiemelt figyelmet fordítva a mikro-, kis és középvállalatokra. A második pillért a **szociális gazdaság** jelenti, ami a helyi lehetőségekre építve szervezi meg a munkanélküliek foglalkoztatását részben állami támogatásból, részben pedig saját bevételeiből. Ez egy átmeneti foglalkoztatási forma, amelynek célja hosszabb távon, hogy átvezessen a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásba. A Nemzeti Szociálpolitikai Koncepció alapján átalakuló szociális szolgáltató rendszerben az otthonközeli szolgáltatások egy része megszervezhető a szociális gazdaság keretei között, részben magán, részben önkormányzati forrásokra támaszkodva. A harmadik pillér a **közfoglalkoztatás**, amely szorosan összefügg a szociális segélyezés rendszerének munkára ösztönző átalakításával és amelynek keretében az állam maga szervezi meg azoknak az átmeneti foglalkoztatását, akiknek az első két pillér jelenleg nem kínál reálisan munkalehetőséget.

Intézkedések:

I. A foglalkoztatást segítő szabályozás

Probléma: nem kellően rugalmas a munkajogi szabályozás, amely korlátozza a foglalkoztatás bővítésének lehetőségeit.

Javasolt megoldások:

- Új Munka Törvénykönyve
- A munkáltatók foglalkoztatással kapcsolatos adminisztrációs terheinek csökkentése

II. Ösztönzők és támogatások a munkahelyteremtés érdekében

Probléma: Eddig az uniós forrásokból megvalósuló beruházások és egyéb konstrukciók nem jártak érzékelhető pozitív foglalkoztatási hatással. Ez részben abból fakadt, hogy a támogatási rendszer nem volt kellően rugalmas, túl sok adminisztrációval működött és a konkrét megvalósítás során a foglalkoztatásra vonatkozó elvárások érvényesítése elmaradt. Hiányoznak azok a célzott konstrukciók, amelyek a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeit bővítenék, a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit is figyelembe véve.

Javasolt megoldások:

- A rugalmas foglalkoztatás támogatása (hazai forrást igényel)
- A foglalkoztatási lehetőségek bővítése a gazdaságban uniós forrásból
- A munkába állást támogató programok (aktív munkaerő-piaci eszközök) uniós forrásból
- Az Új Széchenyi Terv forrásainak foglalkoztatást ösztönző felhasználása

III. Szociális ellátás helyett közfoglalkoztatás

Probléma: A segélyezés rendszere nem ösztönöz a munkavállalásra, tartósan távol tartja a munka világától az aktív korú, munkaképes lakosság egy részét.

Javasolt megoldások:

- A pénzbeli ellátások feltételrendszerének munkára ösztönző átalakítása
- A közfoglalkoztatás új feltételrendszerének kialakítása

IV. Az érdekegyeztetés kereteinek átalakítása, az érdekegyeztetésben résztvevők körének bővítése

Probléma: Az érdekegyeztetés jelenlegi rendszere nem működik hatékonyan. Az érdekképviselői szervezetek elsősorban a kormány felé igyekeznek érdekeiket érvényesíteni, kevéssé törekednek a munkavállalók és a munkáltatók közötti megállapodásokra.

Javasolt megoldások:

Az érdekegyeztetés új keretei között a Kormány nem vállal meghatározó szerepet, az egyeztetések fő szereplői a munkáltatói és munkavállalói szervezetek, amelyeknek kölcsönösen elfogadható megoldásokra kell törekedniük. Ehhez radikális kultúraváltásra és konstruktív hozzáállásra van szükség a szociális partnerek részéről.

Az érdekegyeztetés új kereteinek a kialakításakor figyelembe kell venni, hogy amikor az állam maga a munkáltató, akkor az alapvetően más helyzetet jelent, mint amikor a tripartit egyeztetési folyamat egyik szereplőjeként lép fel a Kormány. Az új rendszert úgy kell kialakítani, hogy ezek a szerepek világosan elkülönüljenek egymástól.

A gazdasági és szociális párbeszéd új intézményrendszerének kialakítása keretében a jelenleg párhuzamosan és sok esetben egymást feladatköreit illetően átfedő egyeztetési fórumok összevonása mellett jelentősen szélesíteni kell az egyeztetésben résztvevők körét a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselőken túl, elsősorban a gazdasági kamarák, a civil társadalom és a tudományos élet képviselőivel (tripartit helyett sokoldalú konzultációs mechanizmus működtetése).

V. Nemzeti Foglalkoztatási Alap

Probléma: A Munkaerőpiaci Alap jelenlegi működésében keverednek a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai feladatok, az irányítási rendszere nem kellően hatékony. A Széll Kálmán Terv az Alap esetében olyan mértékű megtakarítást irányzott elő, ami csak a foglalkoztatás-bővítési lehetőségek csökkentése árán valósítható meg.

Javasolt megoldások:

- Meg kell „tisztítani” az alapot minden olyan szociális jellegű kiadástól, amely nem a foglalkoztatáspolitikai célok megvalósítására irányul.
- A versenyképesség javításához hozzájáruló, a gazdaságpolitika szerves részét képező foglalkoztatáspolitikai eszközök finanszírozására az MPA átalakításával létrejön a Nemzeti Foglalkoztatási Alap. A jellemzően szociálpolitikai célokhoz kapcsolódó eszközöket ettől elkülönülten kell a jövőben megtervezi és működtetni.
- A Nemzeti Foglalkoztatási Alap részét képezi a jövőben az aktív eszközök, a biztosítási alapú (nem szociális) munkanélküli ellátás és a szak- és felnőttképzés finanszírozása.
- A 2012. évi költségvetésben megtakarítás az aktív eszközöknél, valamint a szakképzési és felnőttképzési támogatásoknál jelentkezik, a közfoglalkoztatás finanszírozása a kiadásokkal megegyező összegű költségvetési támogatásból történik.
- Az Alap kiadásainak egyharmaddal történő mérséklését a Széll Kálmán terv értelmében ellentételeznie kell annak, hogy az uniós forrásokból többet fordítunk aktív munkaerőpiaci programokra. Ezáltal mérsékelhető a munkanélküliség tartóssá válásának kockázata.
- Új irányítási struktúra: A közhatalmi jogosítványokkal felruházott, de annak megfelelő felelősséggel nem terhelt testületeket (pl. Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete) meg kell szüntetni.

VI. A képzési rendszer megújítása

Probléma: A szakképzésben az iskolarendszer kibocsátása szerkezetében és mennyiségében is egyre távolabb került a munkaerőpiac valós igényétől, a kétkézi munka leértékelődött, egyes ágazatokban szakmunkáshiány alakult ki, miközben egyre többen szereztek a munkaerőpiac által nem igényelt szakképesítést, vagy szakmai végzettség nélkül hagyták el az iskolarendszert. A felnőttképzési rendszer egyik legfontosabb problémája, hogy sem a piaci mechanizmusok, sem a jogi szabályozás, sem a résztvevő, de a vizsgarendszer sem kényszeríti ki a minőségi képzést - még a támogatott tanfolyamok esetében sem.

Javasolt megoldások:

- A szakképzési rendszer átalakítása
- A felnőttképzési rendszer átalakítása

A Magyar Munkaterv a Széll Kálmán Tervben jelzett, a foglalkoztatás területét érintő strukturális változtatásokat mutatja be, szem előtt tartva a kormányprogramban vállalt célokat és figyelembe véve az Új Széchenyi Terv keretében rendelkezésre álló uniós források adta lehetőségeket is.

3. A javasolt intézkedések kapcsolódása a Széll Kálmán Tervben megfogalmazott egyéb célokkal

A Magyar Munkaterv alapvető célja a foglalkoztatási és képzési területet érintően Széll Kálmán Tervben, valamint a Konvergencia Programban vázolt strukturális átalakítások végrehajtásának terve és az ebből eredő költségvetési megtakarítások elérése.

Ugyanakkor ehhez a következő **további intézkedések szükségesek:**

- a foglalkoztatást ösztönző adó- és járulérendszer átalakítása,
- a foglalkoztatás kifehérítését szolgáló intézkedések megtétele (pl. az állami cégek által kiszervezett tevékenységek felülvizsgálata és megszüntetése, az állami feladatok saját körben történő ellátása, a fekete, illetve szürke foglalkoztatás elleni összehangolt és hatékony hatósági fellépés),
- a foglalkoztatás-statisztikai rendszer felülvizsgálata,
- a közmunka keretében megvalósuló országos közmunka programokra vonatkozó konkrét tervek véglegesítése,
- a rokkantsági ellátások átalakítására és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását támogató intézkedések támogatása,
- a foglalkoztatás, valamint a közlekedési kedvezmények, illetve a lakáscélú támogatási rendszer összehangolása.

Bevezető

A magyar gazdaság egyik legfontosabb problémája hosszú ideje a **foglalkoztatás nemzetközi viszonylatban kirívóan alacsony szintje**, amelyre az elmúlt évtizedben nem sikerült érzékelhető javulást eredményező megoldást találni. A kormány programjában elkötelezte magát az iránt, hogy ezt a társadalom egészét érintő és a gazdaság növekedési lehetőségeit is döntően befolyásoló helyzetet döntően megváltoztassa olyan intézkedésekkel, amelyek **10 év alatt 1 millió új adózó munkahely** létrehozását eredményezik. **Ehhez számos olyan strukturális intézkedésre is szükség van**, amelyektől rövidtávon nem várhatók látványos eredmények, de középtávon megalapozhatják a foglalkoztatás tartós és jelentős bővülését.

A Magyar Munkaterv a Széll Kálmán Tervben jelzett, a foglalkoztatás területét érintő strukturális változtatásokat mutatja be, szem előtt tartva a kormányprogramban vállalt célokat és figyelembe véve az Új Széchenyi Terv keretében rendelkezésre álló uniós források adta lehetőségeket is.

I. Helyzetelemzés

I.1. Munkaerő-piaci folyamatok 2010-ben

2010-ben a foglalkoztatottak számának csökkenése – amely a válság miatt 2008-2009-ben összességében elérte a 150 ezer főt – **megállt**, de a gazdasági konjunktúra élénkülése egyelőre nem jelent meg a foglalkoztatási adatok javulásában. A 15-64 éves korcsoportba tartozó **foglalkoztatottak száma 2010-ben 3 750 ezer főt tett ki**, amely az egy évvel korábbi szintnek felel meg. Ennek következtében az éves **foglalkoztatási ráta** sem mozdult el az előző évi mélypontról, értéke változatlanul **55,4 %-os szinten maradt**.

A foglalkoztatás stagnálása ellenére a munkaerőpiac nem maradt teljesen érintetlen a gazdasági (és részben társadalmi) hatásoktól. A gazdasági aktivitás ugyanis a lanya munkaerő-kereslet ellenére emelkedett az elmúlt évben. Összességében mintegy **54 ezer fővel nőtt a gazdaságilag aktívák száma** és ugyanennyivel csökkent az inaktívaké.

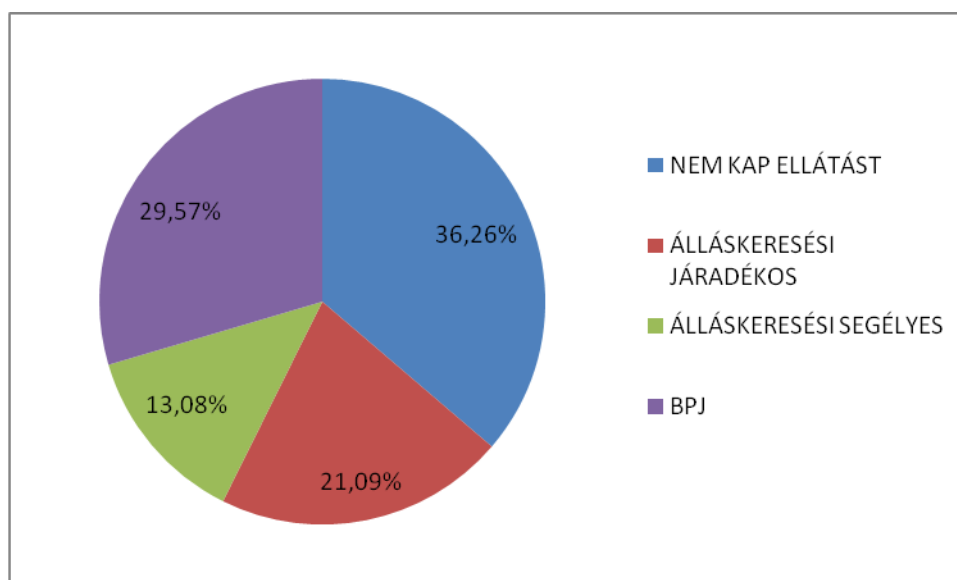
A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint **a regisztrált állás keresők száma** negyedik éve folyamatosan bővül. A nyilvántartott létszám **2010-ben 21 ezer fős növekedés** eredményeként **582,7 ezer főre emelkedett**. A regisztrált állás kereső állomány növekedési üteme ugyanakkor jelentős mértékben lelassult a megelőző évhez képest. 2008 és 2009 között ugyanis a globális recesszióval összefüggésben még 120 ezres, dinamikus növekedést mutattak a nyilvántartási adatok.

A foglalkoztatás évközi alakulását tekintve ellentétes folyamatok voltak megfigyelhetők az első és második félévben. 2010. első felében a foglalkoztatottak száma minden alkalommal alacsonyabb volt a megelőző évi értéknél. Ez a negatív trend 2010. szeptemberben tört meg, amikor az éves létszámváltozás 36 hónapot követően mutatott első alkalommal újra növekedést. A trendfordulót követően a foglalkoztatottak száma minden hónapban meghaladta az egy évvel korábbi szintet. A 2010. július-szeptember és a szeptember-november közötti hónapokban az éves növekedés megközelítette a 40 ezer főt. Az év utolsó negyedében a pozitív szaldó 23 ezerre mérséklődött.

I.2. A regisztrált álláskeresők összetétele 2011 elején

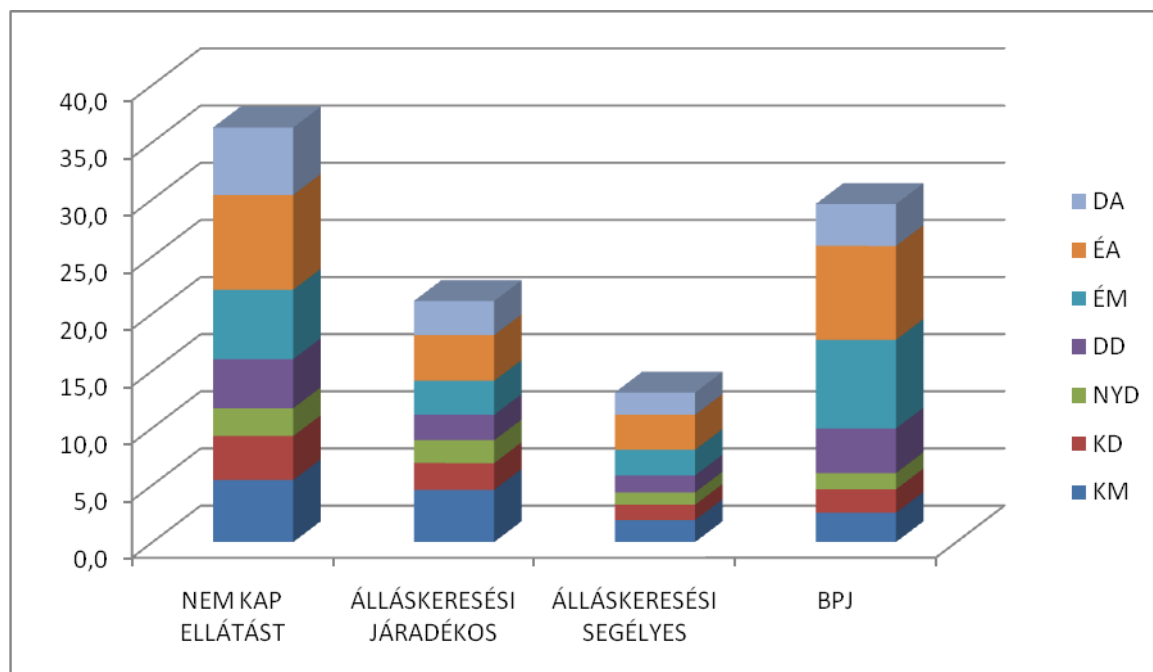
2011 februárjában a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat **673 ezer fő álláskeresőt** tartott nyilván. Közülük 21 % részesült álláskeresői járadékban, 13 % álláskeresői segélyben, mintegy 30 % bérpótló juttatásban és 36 %-uk nem kapott pénzbeli ellátást.

A regisztrált álláskeresők összetétele ellátás szerint



Az álláskeresők összetétele 2011 februárjában az alábbiak szerint alakult régióként:

Álláskeresők összetétele ellátások szerint regionális bontásban



A regisztrált álláskeresők közel negyede (23,56 %-a) az Észak-Alföldi régióban él, **a két leghátrányosabb helyzetű régióban koncentrálódik az álláskeresők 42,6 %-a**. E két régióban a legmagasabb a bérpótló juttatásban részesülők aránya is a regisztrált álláskeresők között (Észak-Magyarországon 40,74 %, Észak-Alföldön 34,84 %).

I.3. A tartósan alacsony foglalkoztatás szerkezete

Magyarország alacsony foglalkoztatási rátája egyes munkaerő-piaci szempontból **hátrányt szenvedő munkavállalói csoportok** az európai átlagnál jóval alacsonyabb mértékű foglalkoztatásával függ össze. Közéjük tartoznak az **alacsony iskolai végzettségűek**, a **kisgyermekes nők**, a **megváltozott munkaképességűek**, a **nyugdíj előtt álló idősebb munkavállalók** és a **fiatalok**. E munkavállalók alkalmazása a munkáltatók számára azért jár az átlagnál nagyobb kockázattal, mert kevesebb munkatapasztalattal, gyakorlattal rendelkeznek, nagyobb valószínűséggel maradnak ki hosszabb-rövidebb időre a munkából (gyermekvállalás, illetve saját maguk, vagy hozzátartozóik betegsége miatt), vagy foglalkoztatásuk magasabb költségekkel jár (bérigényük, illetve a munkahelyek átalakítási igényei miatt). A foglalkoztatásukkal összefüggő befektetések, erőforrások hasznosulása bizonytalanabb és a pótlásukhoz és adott esetben bizonytalan visszatérésükhöz kapcsolódó többlet költségek is kedvezőtlené teszi alkalmazásukat. Ugyanakkor ezen munkavállalói csoportok foglalkoztatási rátájának alacsony mértéke nem magyarázható meg kizárólag a munkaerő-kereslet oldaláról, **az érintett csoportok munkakínálata is alacsony. Inaktivitásuk magas szintjének a szociális juttatások, ellátások is fontos befolyásoló tényezői.**

1. táblázat: Aktivitási ráta, % (2009)

	Ország	Aktivitási ráta
15-24 évesek	EU-25	44,8
	Magyarország	24,6
15-64 évesek	EU-25	71,5
	Magyarország	61,6
55-64 évesek	EU-25	49,3
	Magyarország	35

2. táblázat: A megváltozott munkaképességűek aránya a népességen belül, munkapiaci státusz szerint, % (2009)

	Teljes népesség	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Inaktívak
EU-25	16,2	12,3	16	24,9
Magyarország	11,4	2,3	4,4	25,5

3. táblázat: A rokkantak munkapiaci státusz szerinti megoszlása a teljes rokkant populáción belül, % (2009)

		Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív	Összesen
EU	Összesen	49,6	5,4	45	100
	Férfi	55	6	39	100
	Nő	44,1	4,9	51	100
Magyarország	Összesen	11,5	1,3	87,2	100
	Férfi	11,6	1,3	87,1	100
	Nő	11,3	1,4	87,3	100

4. táblázat: A 6 évnél fiatalabb gyermeket nevelő (15 évesnél idősebb) nők foglalkoztatottsági rátája, végzettségi fok szerint, % (2009)

	Végzettségek összesen	Általános iskola és szakmunkás	Szakközépiskola és gimnázium	Felsőfokú végzettség
EU-25	57,6	34,9	58,3	77,4
Magyarország	32	15	37	41,2

Amint a fenti táblázatok mutatják, **valamennyi érzékeny célcsoportban jelentős lemaradásban van hazánk az EU átlagához viszonyítva.** Különösen jelentős a lemaradásunk a kisgyermekes nők és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzetét tekintve.

I.4. A rugalmas foglalkoztatási lehetőségek hiánya

A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedtsége és a fenti csoportok munkaerő-piaci részvétele között nagyon erősek az összefüggések.

Magyarország az alacsony foglalkoztatási szint mellett is **a ledolgozott munkaórák számát tekintve az uniós átlag közelében van**, ami azt mutatja, hogy nálunk a munkavállalási korú népességből viszonylag kevesen dolgoznak sokat, míg a részmunkaidős foglalkoztatás és egyéb nem sztenderd foglalkoztatási formák aránya igen csekély. Emiatt nehezebben tudnak legálisan munkát vállalni azok, akiknek a foglalkoztatás hagyományos keretei között élethelyzetük miatt nincs lehetőségük munkát vállalni. Ezen kívül **az atipikus foglalkoztatási formák elterjedt alternatívája hazánkban a számlával való bújtatott foglalkoztatás**, amelynek rugalmassága és adóelőnye jelenleg jelentős mértékben meghaladja bármelyik atipikus foglalkoztatási formának a rugalmasságát és adóelőnyét mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szempontjából.

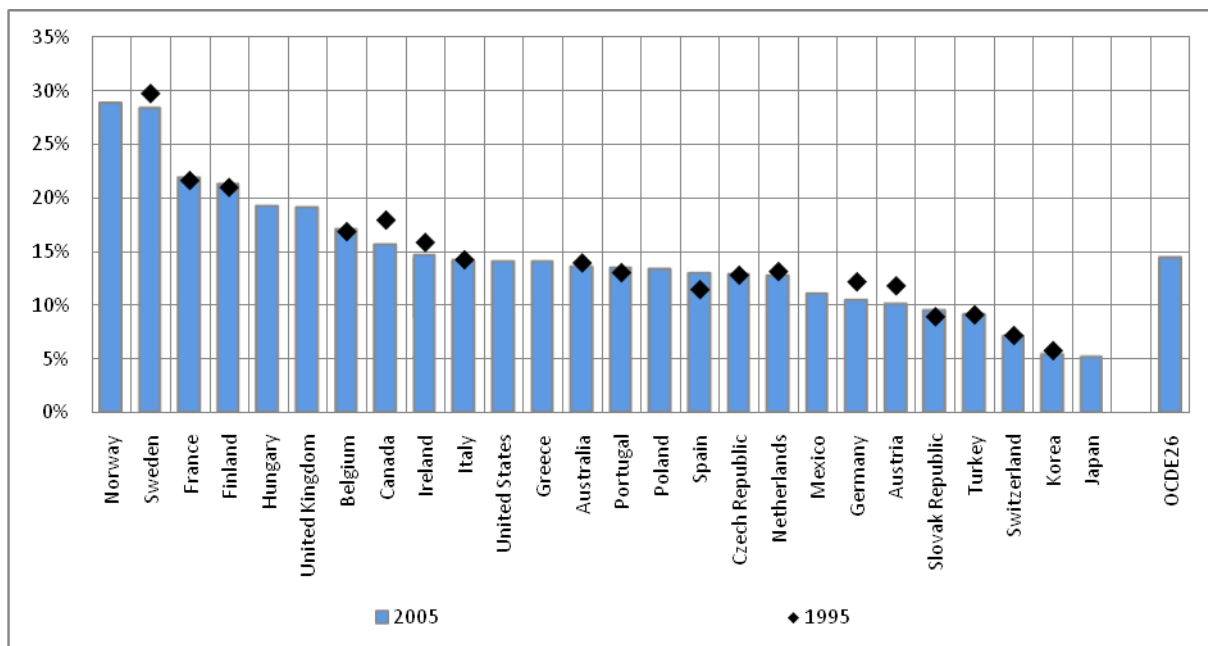
Míg a részmunkaidő alkalmazásának ágazati megoszlása hazánkban az európai mintázatot követi az alkalmazási feltételekben és gyakorlatban sok mindenben nem felelünk meg a jó példáknak:

- **A hazai részmunkaidős foglalkoztatás általában napi 4-6 órás munkát jelent**, a hét minden napján. Ezzel szemben azokban az országokban, ahol igazán elterjedt a részmunkaidős foglalkoztatás, ott a heti 1-2 munkanapos teljes munkaidős foglalkoztatás a leggyakoribb. Ez a részmunkaidős foglalkoztatás fix költségeit (pl. ingázás) jelentősen csökkenti.
- **A részmunkaidő vállalása hazánkban sok esetben nem önként választott és tartós foglalkoztatási forma**, inkább kényszerből, jobb híján, átmenetileg vállalt helyzet, vagy az ál-részmunkaidő megjelenési formája. Egy 2009-es nemzetközi felmérés szerint hazánkban a részmunkaidőben dolgozóknak kb. 27 %-a kényszer részmunkaidős, s ezzel az európai országok utolsó harmadába tartozunk.

Míg más országokban a részmunkaidőre legrugalmasabban bevethető két csoport **a tanulók és a nyugdíjasok** csoportja, ezzel szemben hazánkban ebben a két csoportban **a legalacsonyabb a részmunkaidős foglalkoztatás aránya**.

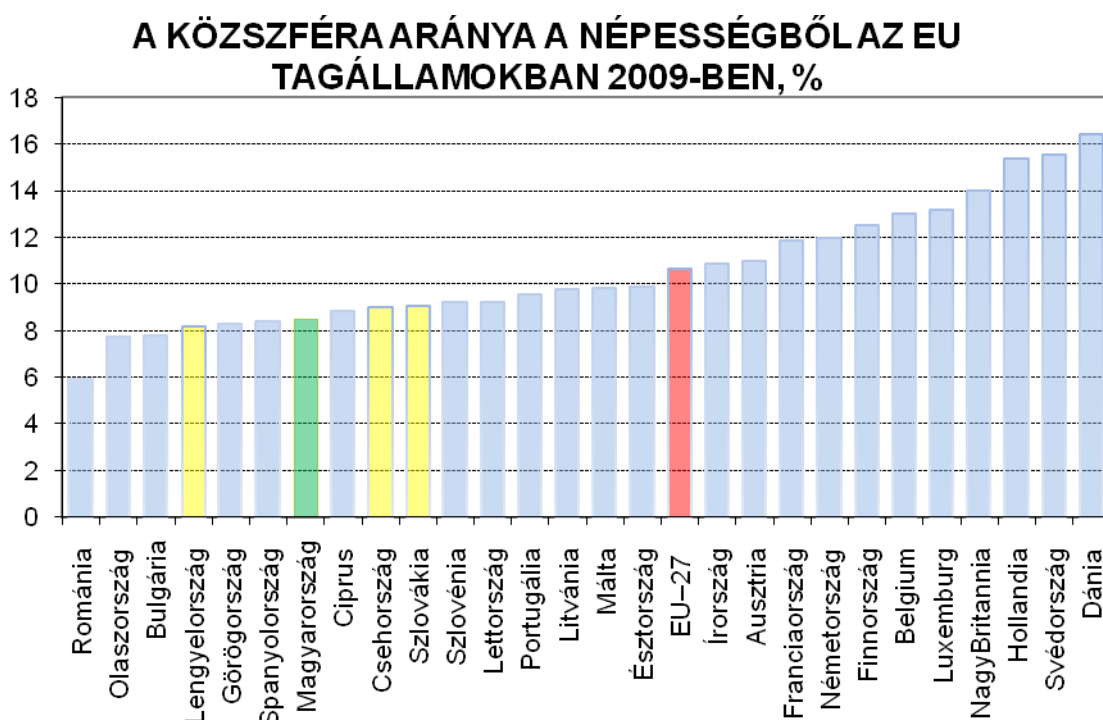
I.5. A közszférában foglalkoztatottak aránya

Az OECD 2009-ben publikált, *Government at a Glance* című kiadványának 2005-re vonatkozó adatai szerint hazánkban **a gazdaságilag aktív népesség 19,2 %-a dolgozott a költségvetési szerveknél**, míg az **OECD26 átlaga 14,4 %**. A visegrádi országok adatai a következőképpen alakultak: Lengyelország: 13,4 %, Cseh Köztársaság: 12,9 %, Szlovákia: 9,5 %. Az azonos tartamú adat **2010-ben hazánkban 18,1 %-ot mutat. Közfoglalkoztatás nélkül az arány a 2005. évi 18,4 %-ról 2010-re 16,1 %-ra mérséklődött.**



E mutató fontos információt tartalmaz arról, hogy az aktív népesség milyen hányadának foglalkoztatására kerül sor közpénzekből, illetve, hogy mennyien részesülnek jövedelemből a másodlagos elosztás során (ugyanakkor nem alkalmas annak meghatározására, hogy a közszolgáltatások ellátásához megfelelő létszámmal működik-e a közszféra). Mivel a közszférában dolgozók az ország népességének egésze számára nyújtanak szolgáltatásokat, ezért a közszféra létszámát a teljes lakosságszám arányában is célszerű megvizsgálni. Lehetséges ugyanis, hogy az aktív népességből, illetve a foglalkoztatásból a közszférán kívüli területek, tehát lényegében térségünk más országaihoz képest a magánszektor foglalkoztatási kapacitása hiányos hazánkban.

Az Eurostat 2009. évi adatai szerint a foglalkoztatottak száma a közszférához sorolható 3 ágazatban (1. Közigazgatás, védelem, társadalom-biztosítás, 2. Oktatás, 3. Egészségügy, szociális ellátórendszer) **Magyarországra összesen 852 ezer fő volt**. Az összehasonlításban abszolút létszámok túl sokat nem mutatnának, mivel a 27 tagállam mérete erősen eltérő. Mivel a „közszféra” dolgozói a lakónépesség teljes körét szolgálják ki, célszerű az arányok meghatározásához a teljes népességet használni. Az alábbi ábra bemutatja a 27 tagállam mutatóit – a közszférában foglalkoztatottak száma osztva a népesség számával.



Az **EU27** tagállam mutatóinak **átlaga 10,6 %**. Ez azt jelenti, hogy az 500 millió fős lakónépességből 53 millió dolgozó látja el a közfeladatokat. Az átlagot számottevően meghaladják a skandináv országok, a Benelux-országok és Nagy-Britannia. Az átlagot valamelyest meghaladó értéket mutat Németország, Franciaország, Ausztria. Ezen országok egyébként a foglalkoztatási arányuk is átlagon felüli. Az átlag közelében helyezkednek a kis országok – balti államok, Írország, Málta, Portugália, Szlovákia, Szlovénia, Csehország, Ciprus. A maradék 7 ország a kisebb méretű közszférával kell beérnie – Románia csak 5,9 %, majd Olaszország és Bulgária (7,8 %) és **8,2-8,5 % között** Lengyelország, Görögország, Spanyolország és **Magyarország**.

Az EU átlag a **közigazgatás**, védelem, társadalombiztosítás ágazat aránya a népességhez viszonyítva 3,1 %, Magyarország (**2,9 %**) ehhez közeli. Hasonló az **oktatás** ágazat aránya: EU-ban 3,2 %, nálunk **3,1 %**. Lényeges elmaradás mutatkozik viszont az **egészségügy és a szociális ellátórendszer** mutatói: EU átlag 4,3 %, míg Magyarországon csak **2,5 %**. Ezt kevés ország múlja alul: Románia (1,8 %) Ciprus, Lettország, Görögország, Bulgária (2,1 % körül). Összefoglalva: **a népességhez viszonyítva a közszféra ágazatait, Magyarország az alsó negyedben található, az egészségügy-szociális ellátórendszerben lemaradása számottevő.**

A közszférában foglalkoztatottak arányára vonatkozó elemzések összességében arra utalnak, hogy a foglalkoztatott létszámhoz, az aktív népességhez képest a közszféra – az előző évtized második harmadában lezajlott 100 ezer fős csökkenést követően – még ma is nagyobb terjedelmű, mint a többi visegrádi országban. Mélyebb elemzések szerint azonban a közszféra által elvégzendő feladatokhoz képest – amely inkább az ország népességszámához

és kevésbé az összes foglalkoztatott számához kapcsolódik – a magyar közsféra nem működik magasabb létszámmal a közvetlen versenytársainknál.

A legfontosabb konklúzió, hogy **a foglalkoztatás bővítésére a gazdaság vállalalkozási szektorában van szükség**. A közsféra jelenlegi globális méretével a közfeladatokat akkor is el tudja látni, ha a másik szektorban a foglalkoztatás növekszik. A kettő között szoros gazdasági összefüggés ugyanis nem mutatható ki, mivel a közsféra viszonylag szűk szelete kapcsolódik közvetlenül a gazdasághoz (pl. adóztatás, ellenőrzés, szabályozás).

I.6. A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszere

A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ)** legfontosabb **feladata** a kormányzat által meghatározott, **az álláskeresést ösztönző és segítő aktív munkaerő-piaci politikák megvalósítása**. Az aktív munkaerő-piaci beavatkozások a munkaerő-kereslet és kínálat jobb illeszkedését, a munkanélküliek és más aktív korú nem foglalkoztatottak foglalkoztatásba történő belépésének elősegítését célozzák.

Magyarországon mintegy 20 éve, a rendszerváltás gazdasági sokkja óta működnek - az európai normákhoz illeszkedő - munkaügyi kirendeltségek és alkalmaznak - szintén európai sztenderdek szerinti - aktív munkaerő-piaci eszközöket az állástalanság időtartamának lerövidítése, a munkanélküliek új munkahelyekre történő felkészítése, újbóli előhelyezkedésük ösztönzése, a munkanélküliség hátrányos következményeinek mérséklése érdekében. Az eszközrendszer az eltelt időszakban sok változtatáson ment keresztül, de az Európában alkalmazott aktív munkaerő-piaci beavatkozások valamennyi fő típusát – **munkaerő-piaci képzések, munkaerő-piaci szolgáltatások, bér (és bérköltség) támogatások, vállalkozóvá válás támogatása, munkahelyteremtés** (ideiglenes munkaalkalmak: közjellegű foglalkoztatás, valamint munkahelyteremtő beruházások formájában), **munkahelymegőrzés, megváltozott munkaképességűek támogatása, valamint mobilitási támogatások** – alkalmazza az NFSZ.

A komplex jellegű, sok szempontból rugalmas, főleg a hátrányos helyzetű célcsoportok elhelyezkedési esélyei érdemi javítására szolgáló, többféle támogatást és szolgáltatást ötvöző munkaerő-piaci programokkal 2000-től egészült ki a munkaügyi központok eszköztára, és ezáltal egy minőségileg új, szakmailag kimagaslóan eredményes aktív intézkedés jött létre.

Az utóbbi években ugyanakkor a regisztrált álláskeresők számának egyre intenzívebb növekedését nem követte a munkaügyi ellátórendszer bázisán megvalósuló aktív munkaerő-piaci programok résztvevői számának és az ilyen programokra fordított kiadásoknak a növekedése. Elmondható, hogy az elmúlt években az aktív munkaerő-piaci politikákra fordított források aránya folyamatosan csökkent és éppen abban az időszakban jutott

arányaiban a legkevesebb forrás az aktív eszközökre, amikor a munkanélküliség jelentős növekedésnek indult. Ennek következtében a munkaügyi szervezetnek csak korlátozottan volt lehetősége arra, hogy az aktív munkaerő-piaci politikákon keresztül – azok funkciójának megfelelően – mérsékelje a gazdasági recesszió negatív foglalkoztatási hatásait.

2000-ben a 6,4 %-os munkanélküliségi ráta mellett is jóval többen vettek részt az aktív álláskeresést ösztönző és segítő támogatásokban, mint 2009-ben, amikor a munkanélküliség rekordszintet ért el. Ennek eredményeképpen **az NFSZ által működtetett aktív munkaerő-piaci eszközök nem tudták kellőképpen mérsékelni a válság foglalkoztatási hatásait**, a rendelkezésre álló források a veszteségek mérséklésére voltak csupán elegendőek.

Az **Eurostat** legfrissebb, minden tagországra kiterjedő adatközlése 2008-as adatai szerint **Magyarország 2008-ban a GDP 0,66%-át fordította munkaerő-piaci kiadásokra**. Az **EU-27 átlagban a GDP 1,604 %-át** fordította erre a célra. Ez azt jelenti, hogy majdnem 1 százalékponttal maradtunk el a tagállamok átlagráfordításaitól, miközben a foglalkoztatási mutatók tekintetében a legrosszabb helyzetű tagállamok közé tartozunk.

A munkaerő-piaci eszközöket 3 főkategóriára osztja az Eurostat jelentésében: a szolgáltatásra, az aktív beavatkozásokra és az ellátásokra. Az első kategóriába tartoznak az álláskeresést segítő munkaerő-piaci szolgáltatások, amelyekre Magyarország GDP-je 0,088%-át költi. Mindössze 5 tagállam költ nálunk kevesebbet a munkaerő-piaci eszközök ezen típusára. A második kategóriát alkotják a munkaerő-piaci képzések, bértámogatások, a vállalkozóvá válás támogatása és egyéb aktív intézkedések. Ezen eszközökre, a második főkategóriára az EU-27 tagállamok átlagosan 0,455%-át költik bruttó hazai összterméküknek. Hazánk 0,208 %-al több, mint 2 százalékponttal kevesebbet fordított erre a célra 2008-ban. A munkaerő-piaci eszközök 3. főkategóriáját a munkavállalástól és munkára való hajlandóságtól függő (más néven „passzív”) ellátások alkotják, melyre a GDP 0,370 %-át fordítja Magyarország. Az EU-27 átlag 0,959 %.

A foglalkoztatásról szóló törvényben (Ft.) rögzített normatív aktív munkaerő-piaci eszközök révén évről évre egyre kisebb létszámot sikerült kivonni a munkanélküliek közül. 2004-ben több mint 75 ezer volt azoknak a személyeknek az átlagléttszáma, akik az aktív munkaerő-piaci eszközökhöz kapcsolódó támogatásokban részesültek. Ez 2008-ban alig haladta meg a 65 ezret, ami közel 15 %-os csökkenésnek felel meg. A 2009-es évben a visszaesés még markánsabb volt.

A hagyományos aktív munkaerő-piaci eszközök hiányzó forrásait és elmaradt ügyfeleit az Ft. hatókörén kívül eső támogatásokkal nagyrészt pótolták, de azok követhetősége kívánnivalót hagy maga után. 2004-ben még évente átlagosan a gazdaságilag aktív népesség 1,8 %-át vonták be aktív munkaerő-piaci programokba, 2008-ban már csak 1,4 %-ukat. Ebből két következtetés adódik. Egyfelől, a munkanélküliségi ráta ennyivel magasabb lett volna, ha az állástalan vagy elbocsátással fenyegetett embereket nem részesítik preventív vagy a munkaerőpiacra való visszatérésüket segítő támogatásokban. Másfelől, az aktív eszközök

munkaerőpiacot tehermentesítő szerepe folyamatosan csökkent, amióta a munkanélküliség újból növekedésnek indult. Ezzel maga is hozzájárult a munkaerő-piaci feszültségek éleződéséhez.

I.7. A Munkaerő-piaci Alap

Az **EU több tagállamában**, így például Németországban és Lengyelországban is **egy elkülönült alaptól történik a foglalkoztatáspolitikai intézkedések finanszírozása**. Összességében az alapszerű működést a finanszírozás sajátosságai, a gazdasági környezethez való rugalmasabb alkalmazkodás igénye indokolja, valamint az országos és a helyi igények, szakpolitikák összehangolásának és egységes irányításának igénye.

Magyarországon 1996. január 1-jétől a Munkaerő-piaci Alap (MPA) – a korábban külön-külön kezelt öt elkülönített állami pénzalap – a Munkanélküliek Szolidaritási Alapja, a Foglalkoztatási Alap, a Szakképzési Alap, a Rehabilitációs Alap, valamint a Bér garancia Alap összevonásával jött létre, mint egységes kezelésű, elkülönített állami pénzalap. Az MPA a későbbiek folyamán további alaprészekkel bővítésre került (működési alaprész, jövedelempótló támogatás alaprész, illetve vállalkozói alaprész), majd egyes alaprészek megszűntek.

Az **MPA jelenlegi céljai** közé tartozik a foglalkoztatáshoz, a munkanélküliséghez, a képzési rendszer fejlesztéséhez kapcsolódó pénzeszközök összevonásával, egységes kezelésével

- az álláskereső támogatásának biztosítása,
- a munkaerő alkalmazkodásának, az álláskereső munkához jutásának támogatása,
- felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának elősegítése,
- a képzési rendszer fejlesztésének támogatása,
- a korengedményes nyugdíjak kifizetésének részbeni finanszírozásához való hozzájárulás,
- az egyes alaprészekből finanszírozott ellátások és támogatások működtetésével kapcsolatos kiadások fedezetének biztosítása,
- az Európai Foglalkoztatási Szolgálat működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozásához való hozzájárulás.

Az MPA-val a foglalkoztatáspolitikáért, valamint a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter (jelenleg a nemzetgazdasági miniszter) rendelkezik, amely jogát egyrészt a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testületével (MAT), másrészt – a képzési alaprészt illetően – az oktatásért felelős miniszterrel (jelenleg nemzeti erőforrás miniszter) megosztva gyakorolja.

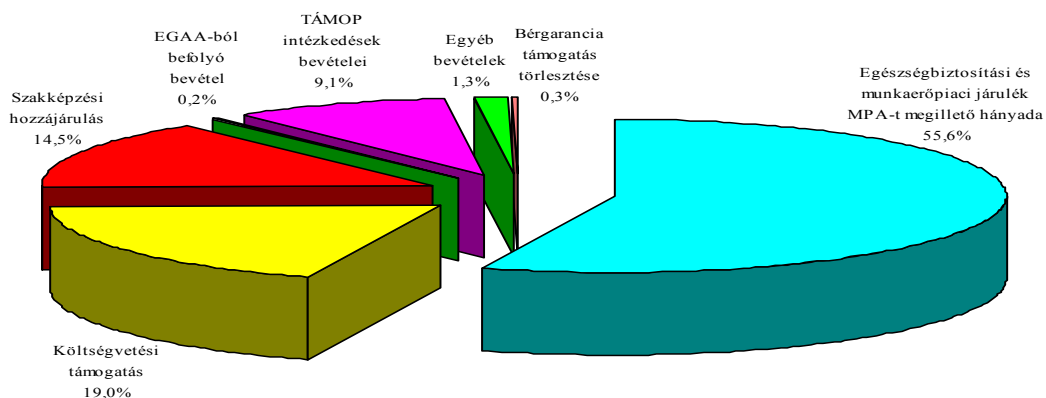
A Munkaerő-piaci Alap 2011. évi költségvetése a következőképpen alakult:

Az MPA 2011. évi költségvetésének összeállítása során elindult strukturális átalakítás keretében a korábbi évekhez viszonyítva már több szerkezeti változás is történt az Alap költségvetésében, melyek a következők voltak:

- A rehabilitációs hozzájárulás 2011. évben már nem az MPA, hanem a központi költségvetés bevételeit képezi.
- Ezzel párhuzamosan a Munkaerő-piaci Alap költségvetésében a kiadási oldal összetétele is átalakításra került, amelynek eredményeként az Alap kiadási jogcímeit az Alap céljainak megvalósításához a korábbiaknál közvetlenebb módon kapcsolódó feladatok képezik. A Társadalmi párbeszéd programok, a Rehabilitációs célú munkahelyteremtő támogatás jogcímei, a működtetési célú pénzeszköz átadások, a költségvetési befizetés és a szociális intézményi foglalkoztatás támogatásának kiadásai 2011. évben már nem biztosíthatók az Alap költségvetéséből.
- A regionális képző központokat 2010. július 1-től – a társadalmi felzárkózásért való felelőssége körében – a közigazgatási és igazságügyi miniszter irányítja. Ezzel a regionális képző központok MPA-ból történő feladatfinanszírozásának elvi alapja megszűnt, 2011. évben az MPA foglalkoztatási alaprészének nincs – korábban erre a célra szolgáló – képzési kerete.
- A rendelkezésre állási támogatásra jogosult személyek foglalkoztatásának támogatása a Nemzeti Közfoglalkoztatási Program indításával párhuzamosan átalakult. 2011-ben az MPA költségvetésének bevételi oldalán a Költségvetési támogatás jogcím a Közfoglalkoztatás kiadásai jogcímmel összefüggően jelentkezett.

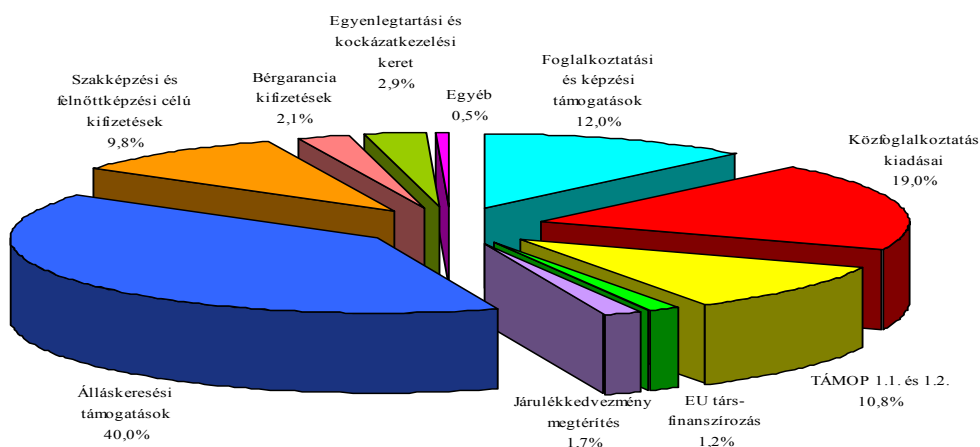
Az MPA 2011. évi bevételi előirányzatai között a legnagyobb hányadot az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék képezi, amely az összbevételi előirányzat több mint felét, 56 %-át teszi ki. A költségvetési támogatás megközelítően egyötödét, a szakképzési hozzájárulásból befolyó tervezett bevétel 15 %-át adja a bevételi főösszegnek. A TÁMOP intézkedések bevételeinek aránya 9 %.

A Munkaerőpiaci Alap 2011. évi bevételi előirányzatainak megoszlása jogcímenként



Az Alap 2011. évi kiadási előirányzatai között **meghatározó az álláskeresési támogatások kiadásainak aránya**, erre a célra a kiadási főösszeg **40 %-a** került meghatározásra. A foglalkoztatási alaprész decentralizált, illetve képzési keretéből nyújtható aktív támogatásokra és programokra a kiadási előirányzat **12 %-a**, a **közfoglalkoztatás kiadásaira 19 %-a** áll rendelkezésre. A szakképzési és felnőttképzési célú kifizetésekre az MPA összes kiadásainak mintegy **10 %-a** fordítható. Az EU-s programok elő- és társfinanszírozása együttesen **12 %-át** teszi ki a kiadási főösszegnek.

A Munkaerőpiaci Alap 2011. évi kiadási előirányzatainak megoszlása jogcímenként



I.8. A szak- és felnőttképzési rendszer strukturális problémái

A szakképzésben az elmúlt időszak folyamatos változásai ellenére **az iskolarendszer kibocsátása szerkezetében és mennyiségében is egyre távolabb került a munkaerőpiac valós igényétől.** A kétkezi munka leértékelődött, egyes ágazatokban **szakmunkáshiány** alakult ki, egyre többen szereztek a munkaerőpiac által nem igényelt szakképesítést, vagy szakmai végzettség nélkül hagyták el az iskolarendszert. Az egyes iskolatípusokban (szakiskola, szakközépiskola, gimnázium) tanulók számának alakulása igazolja, hogy **a képzési szerkezet torzult.**

A térségi integrált szakképző központokba (TISZK) szerveződött iskolák jelenleg túl tág keretek között működhetnek. Sok esetben nem történt tényleges integráció, a TISZK-rendszer létrehozása csak részben érte el eredeti célját, ezért működése átláthatatlan és ellenőrizhetetlen, így szabályozásuk alapvetően átalakításra szorul.

Évente kb. 40-50 ezer tanuló vesz részt tanulószerveződéssel vállalkozónál gyakorlati képzésben. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet végzi a tanulószerveződéses tanulót foglalkoztató szakképzési hozzájárulásra kötelezettek elszámolásának ellenőrzését, a gazdasági kamara pedig a tanulószerveződésben foglaltak betartását és a gyakorlati képzőhelyek tárgyi, személyi feltételének ellenőrzését. **Szükséges a tanulószerveződéses rendszer átdolgozása, bizonyos területeken kiterjesztése.**

Jelenleg **felzárkóztató oktatásban 2100-2200 tanuló vesz részt** egy tanévben, ami a programmal potenciálisan érintett tanulók 10 %-a. Tíz tanulóból mindösszesen 6 kezdi meg szakképzési tanulmányait ezt követően, azonban a felzárkóztató képzés után a felzárkóztatásban részt vett tanulók nagyobb arányban morzsolódnak le, amely elsősorban az addigi személyes törődés és az egyéni fejlesztés megszűnésével magyarázható.

Magyarországon – a jelenlegi törvényi szabályozás szerint – felnőttképzésnek az iskolai rendszeren kívüli, vagyis nem tanuló, illetve nem hallgatói jogviszonyban megvalósuló képzést nevezzük.

A **felnőttképzés piaci alapon működik**, mert az 1990 előtt állami kézben lévő át- és továbbképző intézetek privatizálásra kerültek és az új képző intézmények is – döntő mértékben - a magánszférában alakultak. Ez alól egyedüli **kivétel a kilenc** – állami, önkormányzati tulajdonban lévő – úgynevezett **regionális képző központ**, melyek a '90-es években jöttek létre. A felnőttképzésben részt vehetnek a köz- és a felsőoktatás, a művelődés intézményei, gazdasági és társadalmi szervezetek, alapítványok is. Az iskolai rendszeren kívüli képzéseiket azonban nekik is a felnőttképzési törvény előírásai szerint kell folytatniuk.

A felnőttképzésben az utóbbi években kétségtelenül végbement egy mennyiségi növekedés, amelyet jól jellemez az, hogy **2010-ben 2009-hez képest 159 ezer fővel nőtt a képzésben résztvevők száma.** Ezt az uniós forrásoknak köszönhető mennyiségi növekedést azonban nem követte a képzések minőségének javulása. A felnőttképzési rendszer működésének legfontosabb tapasztalata és egyben problémája, hogy sem a piaci mechanizmusok, sem a jogi szabályozás, sem a résztvevő, de a vizsgarendszer sem kényszeríti ki a minőségi képzést - még a támogatott tanfolyamok esetében sem. Ezért nem egyenértékű a felnőttképzésben megszerzett bizonyítvány mögötti tudás az iskolai rendszerben végzett tanulóéval.

A helyzetet nem segít a felnőttképzési intézményi és programakkreditáció rendszere sem, pedig a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény az akkreditációt éppen a minőségbiztosítás megteremtése érdekében hozta létre. Az akkreditáció egy ígérvény arra vonatkozóan, hogy az intézmény működését és képzéseit magasabb minőségi elvárásoknak megfelelően folytatja. Ez az ígérvény azonban döntő mértékben „papírok gyártásával” is teljesíthető, és a kialakított rendszerben nincs olyan mechanizmus, mely a tartalmi minőségi működésre, működtetésre késztetné az intézményeket. Ennek alapvető oka a részletszabályok hiányosságaiban rejlik. A jogszabályokban meghatározott **intézmény-akkreditációs követelményrendszer túl általános, nem a tartalmi működéshez kötött, nem mérhető és ezért nehezen értékelhető elvárásokat állít a képző intézmények elé.**

Ebből következik, hogy az intézményi akkreditációt ellenőrző eljárások sem igazán hatékonyak a minőség szempontjából. Az akkreditáció elvesztése döntően formális okokból, adminisztrációs kötelezettségek teljesítésének hiányából (adatváltozás jelentésének elmulasztása), a jogszabályok „durva” megsértéséből (nem megfelelő felnőttképzési szerződés kötése) és nem a minőségi elvárások nem megfelelő szintű teljesítéséből fakad. **Nem érvényesült az ellenőrzés** figyelemfelhívó, a hiányosságokra rávilágító, azok kijavítására ösztönző funkciója sem.

A jelenlegi szabályozás a felnőttképzés túl széles körére terjed ki mind intézményi, mind képzési vonatkozásban. Ezért az ellenőrzés sem tudott az állam szempontjából kulcsfontosságú területre, a támogatott képzésekre megfelelően koncentrálni.

A felnőttképzés keretében megvalósuló szakképzés, át- és továbbképzés, a munkahelyi kompetenciákra történő felkészítés **nem igazodik megfelelően a foglalkoztatási igényekhez.** A támogatási rendszer szabályozásának további hiányossága, hogy nem hangolja össze a rendszer intézményeinek tevékenységét és nem biztosít rálátást a rendszer egészére, annak eredményességére, hatékonyságára sem.

I.9. A munkajogi szabályozás átalakítása (tendenciák és törekvés a nemzeti flexicurity rendszer kialakítására)

A legtöbb OECD országban a jogszabályok a munkaügyi szabályozásnak nem kizárólagos forrásai. A munkajog csak a minimum normákat fekteti le, míg a kollektív szerződések, illetve az egyéni szerződések ennél sokkal kedvezőbbek lehetnek. Az OECD országok közül Törökországban, Luxemburgban és Mexikóban a legszigorúbb a munkaügyi szabályozás, míg a legkevésbé az Egyesült Államokban, az Egyesült Királyságban, Kanadában és Új-Zélandon. Japánban, Koreában és az USA-ban a dolgozók kevesebb, mint 20 %-a esik kollektív szerződés hatálya alá, ugyanakkor Ausztriában, Belgiumban, Finnországban, Franciaországban, Szlovéniában és Svédországban ez az arány 90 % vagy több.

A munkajog szabályozási modelljei Európában:

A '70-es évekre az alábbi szabályozási modellek alakultak ki:

- a) Az Egyesült Királyság által képviselt **„collective laissez faire laissez passé” elv**, amely a munkajogot szinte kizárólag a szerződéses autonómia területéhez tartozónak tekintette.
- b) A Németország által kialakított **„sozialer Rechtsstaat”** eszméjén alapuló szabályozás, amely számos garanciális jelentőségű kérdésben jogszabályt alkotott, kialakította az „üzemi alkotmány” rendszerét, és ezáltal együttműködésre készítette a munkáltatókat, ugyanakkor prioritást biztosított a magasabb szintű kollektív szerződéseknek.
- c) Az ún. **„Nordic model”**, amely a lehető legszélesebb körben a kollektív szerződésekre alapozza a munkajogi szabályozást, kellő rugalmasságot teremtve és erősítve a (kollektív) felek autonómiáját.
- d) A **Franciaország** által képviselt részletes szabályozásra épülő modell a többszereplős részvételi rendszerrel és a törvényben kialakított szakszervezeti jogokkal és reprezentativitási mutatókkal.

Az egyes megoldások kialakulásának okai, előnyei, hátrányai:

- a) Az angol szerződési jogot meghatározta a common law ideája, amely alól nem volt kivétel a munkaszerződés, így a munkajog sem. A munkaviszonyt is úgy értelmezték, mint bármely magánjogi kötelmet. Ami a munkafeltételek meghatározását illette, a kormányok tartózkodtak mindenfajta beavatkozástól. A kollektív szerződések kényszerítő ereje sokkal inkább a tényleges erőviszonyokban, mintsem a szabályozásukban rejlett. Ami a sztrájkot illeti, a szakszervezetek meghatározott feltételek betartása esetén kaptak immunitást.

E modell erőssége viszonylagos rugalmasságában rejlett, továbbá abban, hogy mentesítette a jogalkotást terhes feladatok elvégzése alól. Gyengesége a folyamatos konfliktusok lehetőségében fogalmazható meg, amely nagymértékben csökkentette hatékonyságát. A

beavatkozás igénye akkor merült fel, amikor a kollektív szerződések által megállapított munkafeltételek egyre kevesebb munkavállalóra terjedtek ki. Gyökeres változást a Labour Party kormányzása jelentett, amely egyértelmű közeledést irányozott elő a kontinentális joghoz, valamint kiemelt jelentőséget tulajdonított a közösségi joggal szembeni tartozások kiegyenlítésének.

b) A mai német munkajog alapjai a Weimari Köztársaság idejére nyúlnak vissza. A II. világháború után a munkaszerződést nem egyszerűen magánjogi szerződésként értékelték, hanem a munkajogviszonyt olyan szabályozási rendszerbe illesztették be, amely messzemenően figyelembe vesz szociális szempontokat. A szociális jogállam egyben értelmezési alapelv is. A rendszer viszonylag kevés jogszabályra épül, amelyek garanciális jogintézményekről rendelkeznek és ebben a struktúrában kiemelkedő jelentőségű az üzemi alkotmányjog. Míg a szakszervezet elsősorban a munkáltató feletti szinten a „legális konfrontáció” eszköze (lásd bérharc), addig az üzemi tanács a „bizalomteljes együttműködés” egyik eszköze.

A rendszer erőssége stabilitásában rejlik. Kiemelendő továbbá, hogy számos olyan kérdés rendezése a felekre van bízva, amely pl. nálunk részletesen szabályozott. Hátránya alapvetően környezete viszonylatában ítéltető meg, ugyanis a munkavállalót védő hatása a többi országhoz képest erős, amely a versenyképességet többek szerint gyengíti. Meg kell jegyezni, hogy ahol lehetett liberalizálás következett be, amelynek egyik látványos módja a munkaerő kölcsönzés szabályainak megváltozása volt.

c) A „Nordic model” általában jellemző a skandináv országokra (Dániát is beleértve) és az ún. jóléti állam intézményrendszerének egyik eleme. Jellemzője a kollektív megállapodások prioritása, illetve meghatározó szerepe a munkajog jogforrásai között. Szinte minden országban megtalálható – részletbeli eltérésekkel – az a megoldás, amely „dán aranyháromszög” elnevezéssel vált ismertté. Ez a szabályozási módszer több, mint egy évszázaddal korábbi (1899) országos megállapodásra nyúlik vissza. Elemei az alábbiak: rugalmas munkaerőpiac, átfogó jóléti/szociális ellátási rendszer, aktív munkaerő-piaci politika.

A rendszer erőssége rugalmasságában áll, amelynek kellő stabilitást az átfogó megállapodás ad. A modell ugyanakkor meglehetősen törekeny. Működéséhez elengedhetetlen a gazdasági prosperitás, amely az egyébként költséges rendszer finanszírozásának az alapja. Ez egyébként a biztosítéka annak a társadalmi szolidaritásnak is, amelyre épül a munkaerőpiac rugalmassága.

Napiaink munkajogát meghatározó tendenciák

Általánosságban rögzíthető, hogy a klasszikus értelemben használatos „modell értékű” megoldások a munkajog szabályozásában mintegy két évtizede már csak annyiban különböznek egymástól, hogy a tagállamok milyen módszerrel veszik át a közösségi jog normáit és milyen módon igyekeznek az azoktól való eltérést megalapozni.

Napjaink munkajogi szabályozórendszerét három tendencia jellemzi. Az első a **munkajog** hagyományos **fogalomrendszerének az átalakulása**; a második a munkajog jogforrási rendszerében a **megállapodások befolyásának erősítése**; a harmadik a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának – az ún. **flexicurity** tartalmának – keresése.

Ami a fogalomrendszer átalakulását illeti, megfigyelhető az eddigi tradicionális intézmények tartalmának az átértékelése. Annak ellenére, hogy mindenütt hangsúlyozzák a rugalmasságot, nyomon követhető az a törekvés, hogy **az egyes államok egyre több munkát végző személyt próbálnak a munkajogviszonyba vagy legalábbis annak közelébe terelni**. Az előbbit az egyes atipikus foglalkoztatási módszerek különféle támogatási formái jellemzik, az utóbbit az ún. „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” kategóriája fejezi ki. Ez a munkát végző kör ugyan nem azonos a munkavállalóval, azonban a munkajog egyes intézményeinek hatálya rájuk is kiterjed, a megfelelő adó- és társadalombiztosítási jogszabályok alkalmazásával együtt.

A munkajog jogforrási rendszerében egyre **nagyobb szerepet kapnak** a megfelelő szintű (kollektív) **megállapodások**. A kollektív megállapodások ösztönzése kimutatható a közösségi jogban, amennyiben az egyes irányelvektől való eltérést elsősorban a kollektív megállapodások (vagy a szociális partnerek közötti magas szintű konzultációk) eredményeképpen teszik lehetővé. Nyomatékosítani kell, hogy a kollektív megállapodások ugyan egyre jelentősebbek, de nem helyettesítik a jogalkotást, a munkajog legiszlatorius forrásait.

Az ún. **flexicurity** kifejezés megjelenése óta szinte mindegyik EU tagállam más-más módon igyekszik ennek a követelménynek eleget tenni. A **rugalmasság és a biztonság egyidejű megvalósítása** több tényezőtől függ, kétségtelen azonban, hogy **átfogó stratégiát jelent**. A flexicurity tartalma függ mindenekelőtt a munkajog rendeltetéséről vallott politikai döntéstől: versenyképesség vagy/és/versus/ szociális biztonság. Függ egy adott ország finanszírozási lehetőségeitől, a munkavállalók mobilitási hajlandóságától és a szociális partnerek közötti egyensúlytól, illetve annak hiányától. Ami az átfogó stratégiát illeti, a munkajog megújulásáról szóló Zöld Könyv kiemeli az ún. marginális védelem buktatóit annak egyoldalúsága miatt. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy **a flexicurity keresése** sokkal inkább **tagállami feladat**, mintsem egy nagy közösségi kimunkált program része, elsősorban a különbségek miatt.

Ugyanakkor az EU tagállamai közösen kidolgozták a flexicurity közös alapelveit és pilléreit, amelyek mentén a tagállamok rendszeresen vizsgálják és értékelik az egyes tagállamok flexicurity-vel kapcsolatos gyakorlatát.

A rugalmasság és biztonság négy pillére a következő:

- 1) rugalmas munkajogi szabályozás
- 2) szociális biztonság a megfelelő szintű munkanélküli ellátáson keresztül
- 3) az újbóli elhelyezkedést hatékonyan segítő aktív munkaerő-piaci intézkedések
- 4) az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek biztosítása.

Ezeknek az eszközöknek a megfelelő kombinációjával kell a tagállamoknak kialakítaniuk saját flexicurity politikájukat. Ezt figyelembe véve Magyarországon is olyan intézkedéscsomagra van szükség, amely a munkajogi szabályozás rugalmasabbá tételét megfelelően ellentételezi a munkaerőpiacon maradáshoz segítő egyéb eszközökkel és amellyel, hogy lehetővé teszi a munkáltatók számára a rugalmas munkaszervezést és munkaerő-gazdálkodást, a munkavállalók számára is biztosítja a megfelelő segítséget és biztonságot az álláskeresés idejére.

I.10. Az érdekegyeztetés jelene és keretei átalakításának szükségessége

I.10.1. Az érdekegyeztetés nemzetközi modelljei

Az EU normái szerint tagállamokkal szembeni elvárás az érdekegyeztetés és a társadalmi párbeszéd fórumainak fenntartása és működtetése. Az érdekegyeztetésre és a szociális párbeszédre vonatkozó EU-elvek és jogszabályok ugyanis abból a feltételezésből indulnak ki, hogy Európa nem tudja megtartani a világ gazdaságban elfoglalt helyét, ha a döntéshozók nem működnek együtt a gazdasági élet meghatározó szereplőivel, a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveivel. Ezért a közösségi normák szerint mind a nemzeti kormányoknak, mind a szociális partnereknek törekedniük kell arra, hogy az érdekképviselői párbeszéd során megszülessenek azok a közös megoldások, amelyeket minden szereplő támogat.

Nyugat-Európa országaiban működő érdekegyeztetési rendszerek, illetve munkaerő-piaci rendszerek tekintetében **három modell** különböztethető meg, amelynek példái az brit, a francia, valamint a német mechanizmus. További jól elkülöníthető modellnek tekinthető még a skandináv, a mediterrán, Európán kívül az amerikai és távol-keleti rendszer.

Európában a pluralista rendszer klasszikus példája az **Egyesült Királyság**. A **pluralizmusban** az **állam passzív és a be nem avatkozás elvét követi**. A munkaügyi kapcsolatok – vagyis a társadalmi párbeszéd – állami szabályozása szerény **jogi keretek létrehozására** korlátozódik, amelyek között a magánszemélyek és a gazdaság szereplői szerződéseket köthetnek. Ilyen értelemben a rendszer alapja a voluntarizmus. A munkaadók és a szakszervezetek ellentétes értékrendeken alapuló egyeztetési kapcsolatot (társadalmi párbeszédet) fejlesztettek ki. A

társadalmi partnerek közötti kapcsolatok „elosztó egyeztetésként vagy párbeszédként” jellemezhetők. **A munkaadói szövetségek és a szakszervezetek struktúrája szétforgácsolódott és nincs vagy alig létezik központi koordinációs szint.**

Az **etatista rendszer** klasszikus példája **Franciaország**. E modellben a munkaadók és a szakszervezetek között **korlátozott és konfliktusos párbeszéd folyik**. A kölcsönös elismerés korlátozott, a társadalmi partnerek vitatják a másik fél legitimációs igényeit, ebben az értelemben a munkaadók és a szakszervezetek viszonyát a **versengés** jellemzi. A különböző munkaadói szervezetek és a különböző szakszervezetek között gyenge a belső fegyelem és az együttműködési szándék. Ennek az alaphelyzetnek következményeként az **állam gyakran avatkozik be a munkaerőpiac szabályozásába.**

A **neokorporatista állam** legkiemelkedőbb példája **Németország**. A neokorporatizmusra szintén jellemző **az állami beavatkozás a munkaerőpiac szabályozásába, de erre a társadalmi partnerekkel való konzultáción vagy megegyezésen keresztül kerül sor.** A magas szervezettségű, átfogó munkáltatói szövetségek és szakszervezetek igyekeznek irányítani vagy ellenőrizni a társadalmi párbeszéd különböző formáit (ideértve a kollektív egyeztetést is) – gyakran az országos csúcsszervezetek kereteiben. Következésképpen a társadalmi partnerszervezetek befolyásosak és leginkább – részben egymást átfedő – integráló értékrendszerekre támaszkodnak. Az **egyeztetés vagy párbeszéd integráló jellegű**, amelyen – az elért eredmények révén – mind a munkaadók, mind pedig a munkavállalók nyernek. Az állam szerepe nem lehet domináns, inkább lehetővé kell tennie a munkaerőpiacot szabályozó különböző eljárásokat.

Magyarország a felvázolt rendszerek közül jelenleg **a francia, etatista modellhez áll a legközelebb.** A munkavállalói, illetve a munkáltatói szövetségek egyaránt az érdekeiket főként az állam felé törekednek képviselni, az érdekérvényesítés során egyfajta versenyhelyzet alakult ki a munkaadói, valamint a munkavállalói szövetségek között.

I.10.2. A magyar érdekegyeztetés jelene és múltja

Az érdekegyeztetés hazai struktúrája – annak ellenére, hogy többszöri átalakuláson is keresztülment – lényegében a kialakulása idején körvonalazódott jellemzőket hordozza. Ahhoz, hogy a hazai rendszerben ne csupán az európai szociális dialógus formái kellékei érvényesüljenek, elengedhetetlen, hogy az érdekegyeztetés igazodjék az EU-ban érvényesülő prioritásokhoz. A továbbfejlesztés céljából egyfelől fokozatosan alkalmazkodni kell az uniós irányelvek és gyakorlat által kijelölt struktúrákhoz, másfelől erősíteni kell a szociális párbeszéd tartalmi elemeit. Hatékony érdekegyeztetés ugyanis csak ott alakulhat ki, ahol valós a párbeszéd iránti kormányzati szándék és érvényesül a partnerek közötti bizalom.

Az országos szintű érdekegyeztetés Magyarországon elsősorban a résztvevő felek egyezségén nyugszik. Az **Országos Érdekegyeztető Tanács** - akárcsak elődei - alapszabályban vagy ügyrendben rögzíti működését: a szervezeti felépítését, a résztvevő szervezeteket, a jogokat és a kötelezettségeket, stb.

A kormány 2004-ben nemzetstratégiai konzultációk céljára életre hívta a **Gazdasági és Szociális Tanácsot (GSZT)**, amely funkcióját tekintve a Gazdasági Tanácsot váltotta fel. Az állam intézményépítő, illetve a spontán létrejött szervezeteket szabályozó törekvését minden résztvevő a mai napig szükségesnek ítéli. Ez azonban támogató beavatkozás a pályázati rendszerben meghatározott feltételeken keresztül és mint olyan, veszélyeztetheti a szociális párbeszéd autonóm jellegét, amelynek megóvása az intézményépítés egyik legkényesebb kérdése. **Az állami beavatkozás persze más területeken is megjelenik: a kollektív szerződések kiterjesztésében, a kollektív munkajogi szabályok betartását is vizsgáló munkaügyi felügyelet működtetésében és a – napjainkban ismét előtérbe kerülő – „rendezett munkaügyi kapcsolatokat” megkövetelő munkaügyi politikában,** amely a foglalkoztatási és közbeszerzési pályázatok megítélésénél venné figyelembe az adott cég „jó magaviseletét”. **Megfigyelhető tehát, hogy a mindenkori kormányzat lehetősége szerint minél mélyebben, tehát nemcsak országos, hanem ágazati és területi szinteken is igyekezett dominálni az érdekegyeztetés rendszerét.** Felismerve az épp általuk visszaállított rendszer elavultságát, a szocialisták vezette kormány az érdekegyeztetés működését jelentősen, **törvényalkotás révén szabályozta** – a jogszabály szövegezése során – még a köztársasági elnök aggályait is kiváltva.

A 124/2008. (X. 14.) alkotmánybírósági határozatban megállapított alkotmányossági követelményeknek is megfelelően megalkotott, 2009. augusztus 20-án hatályba lépett **OÉT törvény újraalkotta a szociális párbeszéd rendszerére vonatkozó törvényi szintű rendelkezéseket.** Ezzel Magyarországon véget ért a szociális párbeszéd és konzultáció spontán szerveződésének rendszerváltás utáni korszaka. A törvényben meghatározásra került az érdekegyeztetésben résztvevők köre és az abba való bekerülés módja. **Míg a korábbiakban a résztvevők köre a felek egymás általi elismerésén alapult** (ennek következtében alig történt változás a résztvevő szervezetekben az 1988 és 2008 között eltelt 20 évben), **addig ma a részvétel, a támogatottság mérésén alapul.** Az OÉT működésének feltételeit az OÉT-ben kötött megállapodás alapján a kormány biztosítja. **A törvény módosította a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt (Mt.) is,** rögzítve, hogy a kormány az Országos Érdekegyeztető Tanáccsal folytatott konzultáció alapján rendeletben határozza meg a foglalkoztatás érdekében a munkavállalók nagyobb csoportját érintő gazdasági okból történő munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatban az Mt.-től eltérő szabályokat és a kötelező legkisebb munkabér, valamint a garantált bérminimum mértékét.

A közszféra munkaügyi kapcsolataiban az állam nemcsak kormányzati, szabályozó, hanem munkáltatói szerepben is megjelenik. A szféra munkaügyi folyamatainak kulcsfontosságú kérdései (létszám, bér) a parlament, illetve a kormány intézkedési körébe tartoznak. Ennek következtében az államnak, kettős funkciójának megfelelően, kettős viszonyrendszert kell kialakítania. Egyfelől be kell töltenie a kormányzati funkciókat, másfelől, be kell tölteni a munkáltatói funkciókat is.

A versenyszférához hasonlóan **a költségvetési területen is változások történtek az érdekegyeztetés rendszerében.** Országos szinten (még 2002-ben) átfogó konzultatív fórumként megalakult az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT), mely valamennyi közszolgálati alkalmazottat - közalkalmazottakat, köztisztviselőket, fegyveres szervek hivatalos állományú tagjait (rendvédelmi szervezetek munkavállalói) és a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáit - érintő jövedelempolitikai, bérpolitikai, munkaügyi és foglalkoztatási kérdésekkel foglalkozik.

Összefoglalva: **Magyarországon és a régióban az országos társadalmi párbeszédet a tripartizmus jellemzi,** amelynek három résztvevő csoportja van: a szakszervezeti, a munkaadói és a kormány oldal. A tripartizmus jellemzően közép- és kelet-európai jelenség, míg az EU régebbi tagállamaiban – az angolszász országokhoz hasonlóan – a bipartizmus az általános, térségükben az egyeztetést az állam (a mindenkori kormány) közvetlen szerepvállalása kíséri a munkavállalók és a munkáltatók kapcsolataiban.

A versenyképesség növelése érdekében – a magyarországi érdekegyeztetési hagyományok figyelembe vételével – legalább **a versenyszféra területén indokolt a pluralista modellhez való közeledés.** A decentralizált érdekegyeztetés ösztönzése nagy fordulatot jelentene a magyar munkaügyi kapcsolatokban, hiszen jelenleg az érdekképviselések a helyi szintű megállapodások helyett az országos szintű tárgyalásokat szorgalmazzák, mert a kormányzattól várják az érdekeik megfelelő érvényre juttatását.

A gazdasági és szociális párbeszéd új intézményrendszerének kialakítása keretében a jelenleg párhuzamosan és sok esetben egymást feladatköreit illetően is átfedő központi koordinációs egyeztetési fórumok összevonása mellett jelentősen szélesíteni kell az egyeztetésben résztvevők körét a munkavállalói és munkáltatói érdekképviseléseken túl, elsősorban a gazdasági kamarák, a civil társadalom és a tudományos élet képviselőivel. Ez lehetőséget adna ugyanis a legfontosabb gazdaságpolitikai, foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai kérdésekben egy a jelenleginél jóval szélesebb **(tripartit helyett sokoldalú) konzultációs mechanizmus** működtetésére.

I.11. Munkaerő-piaci előrejelzés 2011-2015¹

Jelen elemzés célja egy alternatív foglalkoztatási pálya felvázolása a 2011 és 2015 közötti időszakra. A kimutatás alapjául két támpont szolgált. Az egyik a **konvergencia-programban felvázolt alap- és normatív, valamint a kettő átalagként meghatározott átlag növekedési pálya**. Az előbbi egy óvatos, konzervatív pálya, amelyben a Széll Kálmán Terv pozitív hatásai késleltetve és nem teljes mértékben bontakoznak ki. A másik egy dinamikus növekedési pálya, amely a fennálló szűk keresztmetszetek sikeres kezelését és elhárítását feltételezi.

A másik rögzített változó az a piaci várakozás, mely szerint a versenyszféra a következő négy évben körülbelül 100 ezer munkahelyet képes létrehozni.

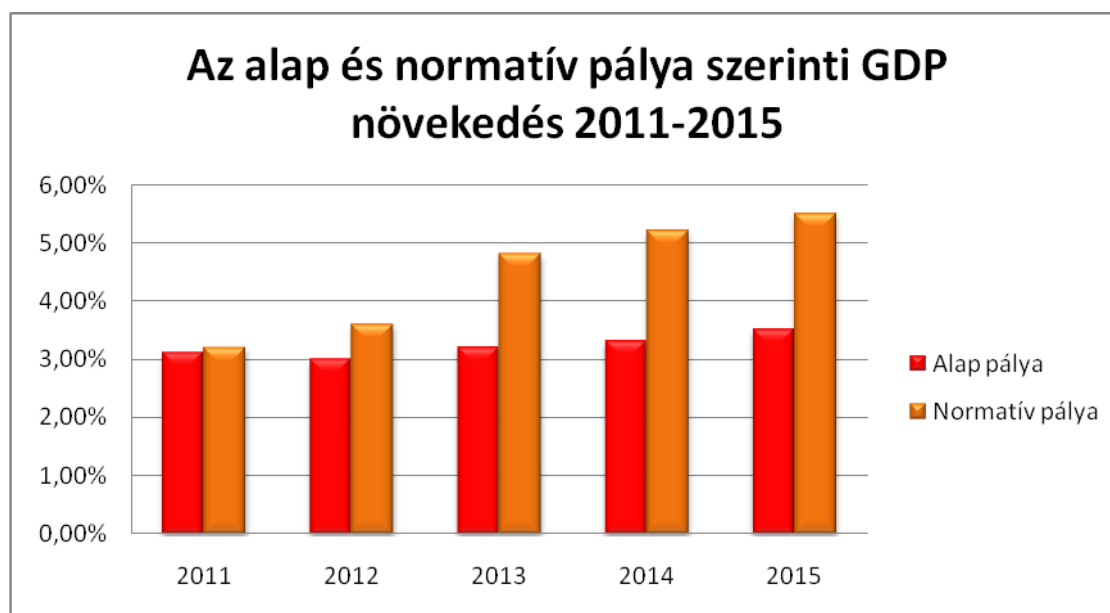
Az előrejelzésben tehát azt mutatjuk be, hogy **a kormány által vállalt 300 illetve 400 ezer új munkahely 2014-ig illetve 2015-ig milyen struktúrában jöhet létre a fenti két feltételezést alapul véve**.

Megbecsüljük továbbá versenyszféra kiemelt szektoraiban várhatóan létrejövő új munkahelyek számát. A tanulmány a 2010-es KSH szerinti foglalkoztatási létszámot, valamint a konvergencia-programban felvázolt foglalkoztatottsági- növekedést veszi alapul. Az elemzés a szektorális előrejelzésben statikus kivetítést alkalmaz a válság előtti, 2007-es adatokon alapulva, **nem számolva a szektorok közötti átrendeződésekkel**.

Bruttó hazai össztermék növekedés 2011-2015

Az első ábra a konvergencia-programban felvázolt alap- és normatív makropálya szerinti bruttó hazai össztermék (GDP) növekedést mutatja.

¹ Készítette: Méhes Attila, Baboss Buda, Gerendás János (NGM)

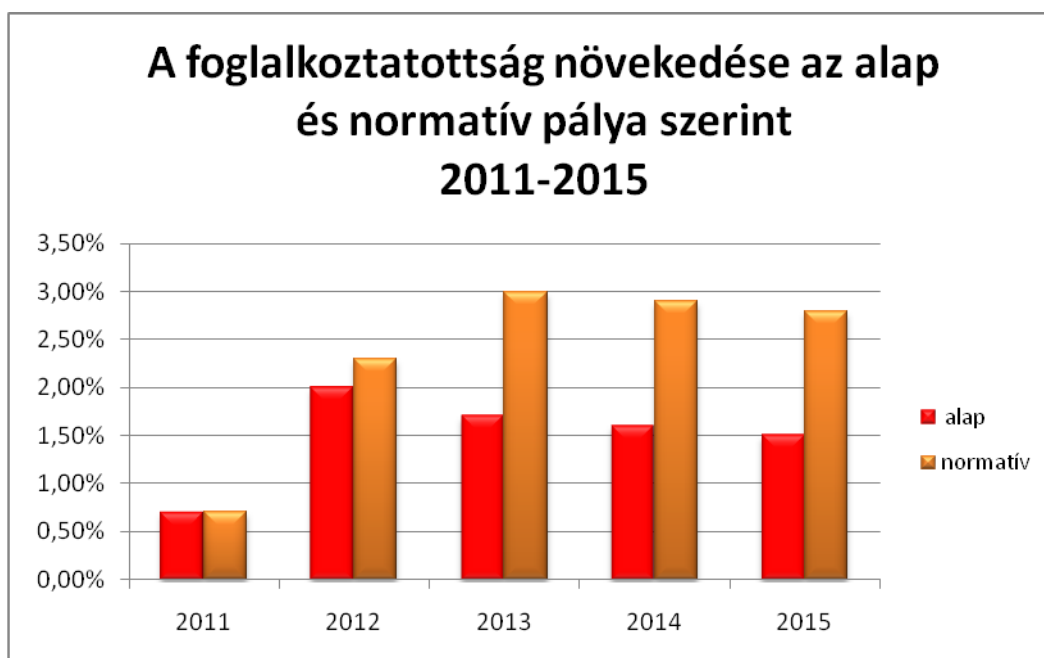


Forrás: Konvergencia-program

Az grafikon jól szemlélteti, hogy az **alappálya** szerinti GDP növekedés **2011 és 2015 között egyenletes**, 3,1 illetve 3,5 százalék közötti bővülést jelez. A **normatív pálya** szerinti GDP növekedés 2011-ben és 2012-ben hasonló mértéket mutat, **azonban 2013 után jelentősen megugrik**, 4,8 és 5,5 százalék közötti növekedést prognosztizál.

Foglalkoztatottsági növekedés

A következő ábra a konvergencia programban megjelölt alap-, valamint normatívpálya szerint - a **teljes nemzetgazdaságban- bekövetkező foglalkoztatottsági növekedését** ábrázolja. Az előző grafikonhoz hasonlóan a két makropálya a 2011 és 2012 közötti időszakban **hasonló mértékű növekedést mutat**, majd **2013-at követően** a normatív pálya által prognosztizált foglalkoztatási növekedés **lényegesen magasabb szintre emelkedik**.



Forrás: Konvergencia-program

Nemzetgazdaságban létrejövő munkahelyek száma 2011-2015

Az alábbi táblázat a 2011 és 2015 között **évente létrejövő új munkahelyek számát** mutatja a konvergencia-programban meghatározott alap és normatív, valamint a két pálya által meghatározott átlag-pálya szerint, mely a **KSH által publikált 2010. évi foglalkoztatási létszámon** alapszik.

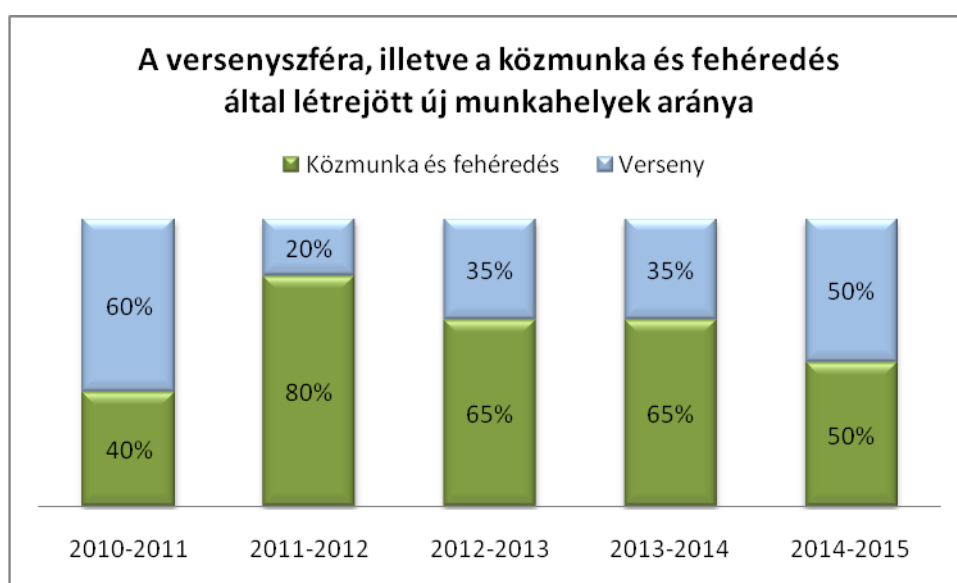
	2011- 2014	2011- 2015	2011	2012	2013	2014	2015
ALAP	231,844	292,04	26,468	76,153	66,025	63,198	60,196
ÁTLAG	289,549	377,445	26,468	81,865	91,441	89,774	87,896
NORMATÍV	347,253	462,85	26,468	87,576	116,857	116,351	115,597

Forrás: KSH & Konvergencia-program

A táblázat jól mutatja, hogy az **alappálya** szerint 2011 és 2014 között **a teljes nemzetgazdaságban nagyságrendileg 231 ezer új munkahely jön létre**, míg a **2011 és 2015 közötti időszakban mintegy 292 ezer új álláshely létesül**. A táblázat következő része az alap és normatív pálya által közrevett **átlagpályát** mutatja, amely a **2011-2014 közötti időszakra hozzávetőlegesen 289 ezer**, míg a **2015-ig tartó periódusban 377 ezer** új munkahely létrejöttét prognosztizálja. Az átlag-pálya által meghatározott új munkahelyek száma **esik legközelebb a kormány által vállalt 300 illetve 400 ezer új munkahely megteremtéséhez 2014, illetve 2015-ig**. Az alsó sor a normatív pálya szerint realizálódó új munkahelyek számát mutatja, mely szerint **2014-ig nagyságrendileg 347 ezer**, míg **2015-ig 462 ezer új álláshely jön létre**.

A versenyszféra, illetve a közmunka és fehéredés által létrejött új munkahelyek aránya

A következő diagram mutatja a 2011-2015 közötti időszakban a **versenyszféra, illetve a közmunka és fehéredés által létrejött új munkahelyek arányát**. Az diagramon jelzett arányok azon a feltevésen alapulnak, miszerint **2011-ben az új munkahelyek nagyobb részben (60 százalék) a versenyszférában** jönnek létre, majd a 2012. január 1-én a – Széll Kálmán Terv keretein belül bejelentett – munkanélküli segély folyósítás időtartamának 90 napra való redukálása miatt a **közmunka, illetve fehéredés által teremtett új munkahelyek aránya lényegesen megugrik**. Ezt követően, a magasabb GDP növekedés miatt, **egyre több munkahely létesül a versenyszférában**, így annak aránya folyamatosan növekedik, majd 2015-ben az **arányok kiegyenlítődnek**.



Forrás: NGM

A versenyszférában, illetve a közmunka és fehéredés által létrejött új munkahelyek száma

A következő táblázat az előző pontban felvázolt arányokon, valamint a konvergencia program által meghatározott növekedés alapján mutatja meg a 2011-2014 közötti időszakban – a **versenyszférában, illetve a közmunka és fehéredés által - létrejövő új munkahelyek számát**.

A versenyszférában ill. a közmunka és fehéredés által létrejött új munkahelyek száma (ezer fő)								
		2010- 2014	2010- 2015	2011	2012	2013	2014	2015
ALAP	Közmunka & fehéredés	155,505	185,603	10,587	60,923	42,916	41,078	30,098
	Versenyszféra	76,340	106,437	15,881	15,231	23,109	22,119	30,098
ÁTLAG	Közmunka & fehéredés	193,869	237,817	10,587	65,492	59,437	58,353	43,948
	Versenyszféra	95,679	139,627	15,881	16,373	32,004	31,421	43,948
NORMATIV	Közmunka & fehéredés	232,234	290,032	10,587	70,061	75,957	75,628	57,798
	Versenyszféra	115,019	172,818	15,881	17,515	40,900	40,723	57,798

Forrás: NGM

A táblázat szerint az alappályán a 2011-2014 közötti időszakban nagyságrendileg **76 ezer**, míg **2015-ig 106 ezer új munkahely jön létre a versenyszférában**. Az átlagpálya szerint **2014-ig közel 96 ezer**, míg **2015-ig megközelítőleg 140 ezer** új álláshely létesül, míg a normatív pályán meghatározott növekedés szerint **2014-ig a 115 ezer**, míg **2015-ig nagyságrendileg 172 ezer** új munkahely jön létre a versenyszférában.

A nemzetgazdaságban meglévő munkahelyek ágazatonkénti eloszlása: A következő táblázat mutatja a 2007-es - az utolsó válság előtti évben - a **nemzetgazdaságban foglalkoztatottak iparágankénti eloszlását**.

A foglalkoztatottak iparági megoszlása 2007-ben	
Mezőgazdaság, halászat	4,6%
Bányászat és kőfejtés	0,4%
Feldolgozóipar	22,3%
Energia, gáz és vízellátás	1,6%
Építőipar	8,4%
Nagy-és kiskereskedelem, gépjárművek, motorkerékpárok, személyi és háztartási cikkek	15,1%
Szállodák és éttermek	4,1%
Szállítás, raktározás és kommunikáció	7,6%
Pénzügyi közvetítés	2,2%
Ingatlan, bérbeadás és üzleti tevékenységek	7,2%
Közigazgatás, védelem, kötelező biztosítás	6,9%
Oktatás	7,9%
Egészségügy és szociális munka	6,7%
Egyéb közösségi, szociális és személyi szolgáltatás	4,6%
Háztáji munka	0,0%

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

A fenti táblázatot, valamint az előző pontban megállapított évenkénti növekedést alapul véve megállapítható az egyes években létrejövő új munkahelyek számának iparágankénti eloszlása. Néhány iparágban azonban **jelentős mértékű a közsféra keretein belül foglalkoztatottak aránya, így azok részleges vagy teljes kizárása szükséges**. A következő táblázat mutatja a versenyszférában meglévő munkahelyek iparágankénti – **közsférától megtisztított** – eloszlását saját belső becslésünk alapján.

Módosított arányok	
Mezőgazdaság, halászat	6,54%
Bányászat és kőfejtés	0,60%
Feldolgozóipar	31,84%
Építőipar	6,00%
Nagy-és kiskereskedelem, gépjárművek, motorkerékpárok, személyi és háztartási cikkek	21,56%
Szállodák és éttermek	5,92%
Szállítás, raktározás és kommunikáció	2,00%
Pénzügyi közvetítés	3,08%
Ingatlan, bérbeadás és üzleti tevékenységek	10,24%
Oktatás	2,00%
Egészségügy és szociális munka	3,00%
Egyéb közösségi, szociális és személyi szolgáltatás	6,61%

Forrás: NGM

A táblázatban jelölt iparági arányok a KSH által publikált közsféra – versenyszféra arányokkal **megegyező mértékben lett csökkentve**. Így a fenti módosított táblázat az egyes iparágakban alkalmazásban állók arányát mutatja. Az így kapott arányokat alapul véve a 2011-2015 közötti időszakban – **a versenyszférában – létrejövő új álláshelyek iparágankénti eloszlása** a prognosztizálhatóvá válik.

A 2011-2015 közötti időszakban létrejövő új munkahelyek kiemelt ágazonkénti eloszlása:

Alappálya

Az alábbi táblázat mutatja - a KSH 2010. évi nemzetgazdaságban foglalkoztatottak száma, a konvergencia programban felvázolt foglalkoztatási ráta növekedés, valamint az Eurostat által publikált 2007. évi iparágankénti foglalkoztatottak aránya alapján, szektorális átrendeződéssel nem számolt - **az alappálya szerinti növekedés által a versenyszféra három kiemelt szektorában létesülő új munkahelyek megoszlását:**

ÉVEK	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Feldolgozóipar	5 057	4 850	7 359	7 044	9 585	33 895
Nagy-és kiskereskedelem, gépjárművek, motorkerékpárok, személyi és háztartási cikkek	3 424	3 284	4 982	4 769	6 489	22 948
Ingatlan, bérbeadás és üzleti tevékenységek	1 627	1 560	2 367	2 266	3 083	10 904
Versenyszféra egyéb	5 679	5 447	8 260	7 908	10 761	38 055
Total	15 786	15 140	22 971	21 987	29 918	105 801

Forrás: NGM

Átlag-pálya

Az alábbi táblázat mutatja - a KSH 2010. évi nemzetgazdaságban foglalkoztatottak száma, a konvergencia programban felvázolt foglalkoztatási ráta növekedés, valamint az Eurostat által publikált 2007. évi iparágankénti foglalkoztatottak aránya alapján, szektorális átrendeződéssel nem számolt - **az átlagpálya szerinti növekedés által a versenyszféra három kiemelt szektorában létesülő új munkahelyek megoszlását:**

ÉVEK	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Feldolgozóipar	5 057	5 214	10 192	10 006	13 995	44 464
Nagy-és kiskereskedelem, gépjárművek, motorkerékpárok, személyi és háztartási cikkek	3 424	3 530	6 900	6 774	9 475	30 104
Ingatlan, bérbeadás és üzleti tevékenységek	1 627	1 677	3 279	3 219	4 502	14 304
Versenyszféra egyéb	5 679	5 852	11 442	11 235	15 711	49 923
Total	17 798	18 285	33 826	33 248	45 698	138 795

Forrás: NGM

Normatív pálya:

Az alábbi táblázat mutatja - a KSH 2010. évi nemzetgazdaságban foglalkoztatottak száma, a konvergencia programban felvázolt foglalkoztatási ráta növekedés, valamint az Eurostat által publikált 2007. évi iparágankénti foglalkoztatottak aránya alapján, szektorális átrendeződéssel nem számolt - **a normatív pálya szerinti növekedés által a versenyszféra három kiemelt szektorában létesülő új munkahelyek megoszlását:**

ÉVEK	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Feldolgozóipar	5 057	5 578	13 025	12 968	18 406	55 033
Nagy-és kiskereskedelem, gépjárművek, motorkerékpárok, személyi és háztartási cikkek	3 424	3 776	8 818	8 780	12 461	37 260
Ingatlan, bérbeadás és üzleti tevékenységek	1 627	1 794	4 190	4 172	5 921	17 704
Versenyszféra egyéb	5 679	6 262	14 623	14 559	20 665	61 786
Total	17 798	19 422	42 669	42 493	59 468	171 783

Forrás: NGM

II. Célok

A Magyar Munkatervben foglalt **intézkedések célja a munkaerőpiac rugalmasságának növelése, a munkaerő versenyképességének javítása** az ezt támogató képzési rendszer kialakításával, a **munkahelyteremtés és a legális foglalkoztatás ösztönzése**, a támogatott foglalkoztatás biztosítása azok számára, akik támogatás nélkül nem tudnak elhelyezkedni. Mindezeket a célokat nem lehet hatékony intézményrendszerek nélkül elérni, ezért **szükség van a szak- és felnőttképzés, az érdekegyeztetés intézményes kereteinek átalakítására is.**

II. 1. Rugalmas munkaerőpiac

A **munkaerőpiac rugalmassága a versenyképesség fontos tényezője.** Nem véletlen, hogy Európában a strukturális reformok kapcsán az utóbbi évek egyik kulcskérdése éppen a munkaerő-piaci rugalmasság volt, és ennek a jelentőségét a válság okozta munkaerő-piaci sokk csak tovább erősítette, még sürgetőbbé téve a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodás akadályainak lebontását. A válság azt is nyilvánvalóvá tette, hogy **a rugalmasságot olyan biztonsággal kell ötvözni, amely segíti, ösztönzi a munkavállalók sikeres alkalmazkodását a megváltozott feltételekhez,** és az egyes munkahelyekhez között biztonság helyett **a foglalkoztatás biztonságát helyezi a középpontba,** segítve adott esetben a munkahelyváltást is. Magyarországon elsősorban a munkavégzés idejével, helyével, a bérezéssel és egyéb költségekkel kapcsolatos merevségek azok, amelyeknek köszönhetően a válság hatására hazánkban a munkahelyek megszüntetése vált a legkönnyebb alkalmazkodási formává a mindkét fél számára hosszabb távon sokkal olcsóbb bér vagy munkaidő alkalmazkodás helyett.

A kormány célja, hogy a magyar munkaerőpiac a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában, mert ez fontos versenyelőnyt jelent a vállalkozások szempontjából és a foglalkoztatási lehetőségek jelentős bővülését eredményezheti a munkavállalók számára. Ennek érdekében **új alapokra helyezzük a Munka Törvénykönyvét,** korszerű munkajogi szabályozást alakítunk ki. A szabályozás megváltoztatása azonban önmagában messze nem elégséges eszköze a rugalmasságnak, ahhoz az **álláskeresésre ösztönző munkanélküli ellátásra,** az újbóli elhelyezkedést hatékonyan segítő **aktív munkaerő-piaci intézkedésekre** és az **egész életen át tartó tanulás** lehetőségeinek **biztosítására is szükség van.** Ezek együttesen teremthetik meg azt a környezetet, amiben a munkáltatónak megéri több embert foglalkoztatni, és legálisan foglalkoztatni, a munkavállalók pedig kellő segítséget kapnak a gazdasági környezethez való alkalmazkodáshoz.

A rugalmas foglalkoztatási formák előnye, hogy egyrészt jól alkalmazkodnak a munkavállalók élethelyzetéből adódó atipikus foglalkoztatási kínálatához, másrészt csökkenti az atipikus foglalkoztatási kínálatú munkavállalók foglalkoztatásával járó kockázatokat, így csökkentik az ellenősztönzőket arra, hogy őket válasszák egy adott álláshelyre. **Másképpen a rugalmas foglalkoztatási formák a munkaerőpiac általános rugalmasságát növelve segítik a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók álláshoz jutását.**

A Magyar Munkatervben foglalt intézkedések célja ezért, hogy a munkapiac szereplői számára rugalmas foglalkoztatási keretet biztosítson az egyéni és vállalati kereslet és kínálat összehangolásához, megkönnyítse a munkaerőpiacra való visszatérést, különösen azon csoportok számára, akiknek a munkaerőpiac hagyományos keretei nem biztosítanak megfelelő lehetőséget, köztük mindenekelőtt a kisgyermekes nők, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és az alacsony képzettségűek számára.

II.2. Versenyképes munkaerő

A magyar gazdaság legfontosabb erőforrását a munkavállalók jelentik. A munkaerő versenyképességének fejlesztésében az államnak, a vállalkozásoknak és magunknak a munkavállalóknak is részt kell vállalniuk. Az állam feladata mindenekelőtt az, hogy a szak- és felnőttképzés feltételrendszerének alakításával biztosítsa vagy ösztönözze a gazdaság igényeihez rugalmasan alkalmazkodó képzés-kínálatot, ösztönözze a vállalkozásokat arra, hogy munkavállalók képzését megtérülő befektetésnek tekintsék és ösztönözze a munkavállalókat arra, hogy vállalják a képzésben való részvételt annak érdekében, hogy képesek legyenek a társadalmi és gazdasági változásokhoz alkalmazkodni.

A versenyképes tudást biztosító és a gazdasági igényeihez igazodó szakképzés megteremtése érdekében a kormány együttműködési megállapodást kötött a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarával, amely ez alapján a gazdaság egyik fontos szereplőjeként maga látja a szakképzéssel kapcsolatos feladatok egy részét. A szakképzés rendszerének megújításához azonban további lépésekre is szükség van. **Vissza kell állítani a szakképzés és az ezáltal megszerezhető tudás presztízsét,** az iskolarendszerű szakképzés struktúráját, finanszírozási rendszerét, szabályozását úgy kell alakítani, hogy az a jelenleginél sokkal hatékonyabban szolgálja a gazdaság és a társadalom igényeit. Ehhez egy átfogó, a szakképzés minden elemére kiterjedő átalakításra van szükség, figyelembe véve a közoktatás és felsőoktatás folyamatban lévő átalakítását is.

A szakképzés mellett **a felnőttképzést is új alapokra kell helyezni** ahhoz, hogy az megfelelő keretet jelentsen az egész életen át tartó tanuláshoz. A kormány célja a felnőttképzés szabályozásának megváltoztatásával egy olyan rendszer megteremtése, amely:

- egyszerűbb, átláthatóbb, hatékonyabban ellenőrizhető, egyben kevésbé bürokratikus;
- biztosítja, hogy a támogatott felnőttképzésből minőségi tudással kerüljenek ki a résztvevők, a megszerzett bizonyítvány egyenszilárdságú legyen az iskolarendszerben szerzett szakképesítésével;
- jobban igazodik a munkaerő-piac strukturális és tartalmi elvárásaihoz;
- képes növelni a támogatott képzések munkaerő-piaci eredményességét, a felnőttképzésben szakképzettséget szerzett résztvevők elhelyezkedési arányát;
- képes növelni a felnőttképzésben résztvevők számát az európai átlag irányába;
- igazságosabbá teszi a felnőttképzéshez való hozzáférés rendszerét, ezzel biztosítva, hogy az tanuljon elsősorban és állami támogatással, akinek erre a munkaerő-piaci érvényesülés szempontjából szüksége van.

E célok megvalósítása érdekében **a felnőttképzés szabályozásának új rendszerére van szükség.**

II.3. A munkahelyteremtés és a legális foglalkoztatás ösztönzése a versenyszférában

A Kormányprogram és az Új Széchenyi Terv egyaránt abból indult ki, hogy **jelentős számú új és hosszútávon fenntartható munkahelyet a vállalkozások hozhatnak létre**, ezért az állam feladata az, hogy ehhez kedvező feltételeket teremtsen a vállalkozások számára. Ehhez a vállalkozások működési feltételeinek könnyítésére, a szabályozási környezet és az adórendszer átalakítására, valamint az Új Széchenyi Terv támogatásaira is szükség van. Ahhoz, hogy a foglalkoztatás bővülése és a növekedés együtt járjon, **olyan gazdaságpolitikára van szükség, amely támogatja, ösztönzi a legális foglalkoztatást.** Ennek egyik – de messze nem kizárólagos – eszköze a munkahelyteremtés közvetlen támogatása, amelyet a hazai és uniós forrásból is támogatunk.

Uniós csatlakozásunk óta soha nem látott mértékű támogatás állt Magyarország rendelkezésére a gazdaság élénkítésére, beruházások támogatására és egyéb fejlesztésekre. Ugyanakkor **az uniós forrásokból megvalósuló beruházások és egyéb konstrukciók nem jártak érzékelhető pozitív foglalkoztatási hatással.** Ez részben abból fakadt, hogy a konkrét megvalósítás során a foglalkoztatásra vonatkozó elvárások érvényesítése elmaradt és a nyomon követési rendszer sem volt alkalmas arra, hogy a foglalkoztatási hatásokat mérje és számonkérje. Ezért **nagy hangsúlyt kell fektetni arra, hogy az Új Széchenyi Terv egésze előtt, hogy ezen a gyakorlaton változtasson és a fejlesztési forrásokat oly módon használja fel, hogy az tartós növekedést és foglalkoztatást eredményezzen.**

II.4. Támogatott munkahelyek a tartósan munkanélküliek számára

Az elsődleges cél továbbra is az, hogy a versenyszférában minél több munkahely jöjjön létre, és hogy a vállalatok támogatással vagy anélkül minél több munkavállaló számára tudjanak munkalehetőséget biztosítani. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy **a munka világából tartósan kiszorultak egy része számára az elsődleges munkaerőpiac jelenleg nem tud megfelelő munkát biztosítani**. Részből mert olyan területen élnek, ahol gyenge az elsődleges munkaerőpiac, részint, mert munkaerőként való alkalmazásukhoz az elhelyezkedés ösztönzése mellett szociális munkára, mentorálásra, egyfajta „inkubációra” is szükség van. Ezt biztosíthatja az **átmeneti foglalkoztatásnak** a nyílt munkaerőpiacra átvezető, egyfajta „zsilipként” működő rendszere a **szociális gazdaság** keretei között. Emellett az állam maga is tenni kíván azért, hogy segély helyett minél több ember számára már rövid távon is munkát tudjon felkínálni **közfoglalkoztatás** formájában.

Összességében a foglalkoztatási célú támogatásoknak egy három pillérre épülő rendszere jön létre:

- Az **első** és legfontosabb **pillér a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés ösztönzése** és támogatása többek között célzott bér- és járuléktámogatásokkal, kiemelt figyelmet fordítva a mikro-, kis és középvállalatokra.
- A **második pillért a szociális gazdaság jelenti**, ami a helyi lehetőségekre építve szervezi meg a munkanélküliek foglalkoztatását részben állami támogatásból, részben pedig saját bevételeiből. Ez egy átmeneti foglalkoztatási forma, amelynek célja hosszabb távon, hogy átvezessen a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásba.
- A **harmadik pillér a közfoglalkoztatás**, amely szorosan összefügg a szociális ellátások rendszerének munkára ösztönző átalakításával és amelynek keretében az állam maga szervezi meg azoknak az átmeneti foglalkoztatását, akiknek az első két pillér jelenleg nem kínál reálisan munkalehetőséget.

A foglalkoztatási támogatások rendszerét úgy kell kialakítani, hogy az egyes alrendszerek egymástól elkülöníthetők, de közben rugalmasan átjárhatóak legyenek, annak érdekében, hogy az érintettek - az adott térség munkaerő-piaci lehetőségeinek figyelembe vétele mellett - a képességeiknek és lehetőségeiknek leginkább megfelelő rendszerből kapjanak támogatást. A **közfoglalkoztatás rendszerét a másik két pillért kiegészítve, komplementer módon kell működtetni** annak érdekében, hogy az ne jelentsen zsákutcát a közfoglalkoztatottak számára. Ehhez szükséges, hogy egyfelől **a közfoglalkoztatás ne korlátozza az egyént az álláskeresésben, másfelől ne vonja el az erőforrásokat** (a potenciális megrendeléseket és a potenciális munkaerőt) **a vállalkozások elől**.

III. Intézkedések

III.1. A foglalkoztatást segítő szabályozás

III.1.1. Új Munka Törvénykönyve

Javaslatok az új Munka Törvénykönyvével kapcsolatos jogpolitikai döntések előkészítéséhez

I. A munkajogi szabályozás hatóköre és differenciáltsága

Az új szabályozásnak változatlanul a **versenyszféra foglalkoztatási viszonyait kell rendeznie**. Ezen belül azonban a jelenlegi, termelő nagyüzemi viszonyokat modellező szabályozáshoz képest jóval differenciáltabb rendezés indokolt, az alábbiak szerint:

1. A köztulajdonban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok

A költségvetési fegyelem megtartása, továbbá az átlátható működés biztosítása érdekében a többségi állami, illetve önkormányzati tulajdonban álló vállalkozások sajátos munkajogi szabályozást (is) igényelnek. Az érintett munkavállalók tekintetében a személyi alapon kívüli juttatásokat a valódi többletteljesítmény ellentételezésére kell szorítani, **indokolt a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatások jogszabályi korlátozása**, továbbá lehetővé kell tenni a vezetői, irányítói munkakört betöltő munkavállalók egyes személyes adatainak (elsősorban javadalmazásának) nyilvánosságát is.

2. A foglalkoztatottak létszáma szerinti differenciálás

A **kis- és középvállalkozások gazdasági érdekeinek védelme** az európai politikák egyik prioritása, amelyet az is indokol, hogy a foglalkoztatottak számát illetően az említett munkáltatói kör meghatározó jelentőségű. Ugyanakkor a hatályos szabályok e vállalkozásokkal szemben éppolyan követelményeket fogalmaznak meg, mint az adott esetben jelentős munkaügyi apparátussal rendelkező nagyvállalatok számára és az is nyilvánvaló, hogy **a jelenlegi szabályok nem értékelik a kis- és középvállalkozásoknál létrejövő munkaviszonyok bizalmi jellegét**, összességében tehát azt, hogy a foglalkoztatás kockázata jóval jelentősebb e munkáltatóknál, mind a nagyvállalatoknál. Ezért **indokolt megvizsgálni, hogy a kis- és középvállalkozások munkáltatók esetében a munkaviszony megszüntetése kevésbé korlátozott legyen**, lehetőségük nyíljon az uniós irányelvek és a nemzetközi munkajogi előírásainak keretei között **a lehető legrugalmasabb foglalkoztatásra** bizonyos garanciák megkövetelése mellett.

3. Meghatározott ágazatok, szakmák szerinti differenciálás

Meg kell teremteni annak lehetőségét, hogy a szolgáltatás, a termelés, a közlekedés, a mezőgazdaság, továbbá meghatározott szakmák sajátosságait – adott esetben a törvénytől eltérő módon – kollektív szerződés vagy a felek megállapodása az adott működési sajátosságoknak megfelelően rendezze.

1. A munkajog egyes garanciális szabályainak kiterjesztése más munkavégzési módozatokra

Az ún. fekete vagy szürke foglalkoztatás elleni fellépés egyik alapvető eszközének tekintik Európában azt a jogalkotási megoldást, miszerint **egyes védelmi szabályokat** nemcsak a munkajogi viszonyban, hanem egyéb, **rendszeres munkavégzésre irányuló jogviszonyokban is alkalmazni kell**. Ezért indokolt a munkavállalás alsó korhatárára, a szabadságra, a minimális díjazásra és a munkaidőre vonatkozó garanciális szabályok valamennyi, az előzőekben említett rendszeres munkavégzési jogviszonyra való kiterjesztése.

II. A munkajogi szabályozás rendszere, jellege

A munkajogi szabályozás klasszikus vezérlőelve a munkavállalók garanciális és alapvető jogai védelmének biztosítása. A **kötelező erejű törvényi szabályozást** viszont **arra a körre szükséges korlátozni, amely a valóban a garanciális érdekeket védi**, különösen a munkavállalás alsó korhatárát, a napi és havi munkaidő maximális mértékét, a kötelező szabadság mértékét érintően. E jogok biztosítását nemzetközi egyezmények és európai uniós normák is előírják. Másfelől **a „védett” munkavállalók körét is szűkíteni indokolt**, mert a magas képzettségű és jövedelmű, erős munkaerőpiaci pozícióval rendelkező – többnyire egyébként bizalmi jellegű munkakört betöltő – személyek tekintetében a védettség felesleges. A jogi szabályozás ilyen tartalmú visszavonulása szükségszerűen a felek kölcsönös megállapodáson alapuló munkaszerződés szabályozó szerepét erősíti. A **felek szerződési autonómiájának erősítése**, a tartalmas és az adott helyzet sajátosságait is értékelő megállapodások létrejöttének biztosítása érdekében indokolt annak a lehetőségét is megteremteni, miszerint a kollektív szerződés ne csak a munkavállaló javára, hanem adott esetben hátrányára is eltérjen a jogszabálytól. Indokolt az üzemi tanács feljogosítása arra, hogy ott, ahol kollektív szerződés kötésére nincs lehetőség, az arra tartozó egyes kérdéseket üzemi megállapodásban rendezze a munkáltatóval. Ki kell dolgozni a – polgári jogi szabályokat alapul vevő, de a tartós munkaviszony sajátosságait is értékelő – munkajogi jognyilatkozatok szabályrendszerét. Összességében: egyfelől a valóban védelmi funkciót jelentő szabályokra kell korlátozni a kötelező előírásokat, másfelől viszont indokolt annak a jogi „infrastruktúrának” megteremtése, amely tág teret enged a felek megállapodásainak.

III. A munkavállalói érdekképviselőre vonatkozó szabályozás

Az üzemi tanácsok, illetve a – döntően még mindig a munkahelyeken működő – szakszervezetek funkciójának, jogosítványainak hazai megoldása a gyakorlatban kudarcot vallott. Ezért célszerű, hogy **a munkavállalók foglalkoztatását is érintő munkáltatói döntésekbe való beleszólás joga** (participáció) **az üzemi tanácsok kompetenciája legyen.** A jelenlegi széttagolt rendszert meghaladva az üzemi tanács hatáskörébe indokolt vonni a munkavédelmi és a munkavállalók felügyelő bizottsági képviselőt is.

A szakszervezetek ezzel szemben **tagjaik érdekképviselőt lássák el, s e funkcióval összeférhetetlenek a munkáltató működését érintő döntésekben való közreműködés és a kifogás benyújtásának joga.** Az egyenlő bánásmód követelményének részletes jogi szabályozása feleslegessé teszi a szakszervezeti tisztségviselőket megillető, a hatályos szabályozás szerinti védelmi szintet. A szakszervezeti jogosultságok megállapításakor figyelemmel kell lenni az egyes munkáltatói kötelezettségek enyhítésére is.

IV. A foglalkoztatás bővítését szolgáló megoldások

A kirívóan alacsony hazai foglalkoztatási szint okai között – az élőmunka magas terhei mellett – a sok tekintetben rugalmatlan, a foglalkoztatás munkáltatói kockázatát növelő merev szabályozás is kimutatható. Ennek kiküszöbölését az alábbi megoldások szolgálhatják:

1. Az atipikus foglalkoztatási formák

A távmunka, a részmunkaidőben való alkalmazás, egyes feladatok több munkavállaló által való ellátásának lehetőségét a lehető legkisebb kötöttséggel indokolt biztosítani, e körben a felek szerződéses megállapodását kell előtérbe helyezni. Ugyanilyen szemlélettel szükséges a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok felülvizsgálata is, egyben a vonatkozó közösségi irányelv harmonizálása.

2. A foglalkoztatás rugalmasságát elősegítő szabályozás

Különösen **a munkaidőre vonatkozó szabályok átformálásával** szükséges a felek megállapodásának teret engedni a jelenleginél differenciáltabb munkaidő-modellek alkalmazása érdekében. A munkavállalók munkavégzését illetően a jelenlegi gyakorlat elismeri a munkáltató egyoldalú szabályozási lehetőségét, az új Munka Törvénykönyvében viszont ennek részletes kidolgozása szükséges. Ezen túlmenően csak **azon bérpótlékok kötelező előírását indokolt megtartani, amelyek** az előbb már említett **garanciális védelmi körbe sorolhatók** (éjszakai pótlék, rendkívüli munkavégzés ellenértéke).

3. A munkaviszony megszüntetése

Általános tapasztalat, hogy a munkaviszony munkáltató által történő megszüntetésének merev szabályai nem elhanyagolható szerepet játszanak az illegális munkavégzési formák választásánál. Ezt a korlátot a felülvizsgálatnak két irányban szükséges enyhíteni. Egyfelől a **felmondási tilalmak jogi jellegét** olyan értelemben **indokolt változtatni**, hogy azok ne a felmondás jogellenességének következményét vonják maguk után, hanem a felmondási idő kezdetének elhalasztását. (A védelem tehát tartalmát tekintve fennmarad.) Másfelől **felmerült, hogy biztosítani kell az indokolásmentes felmondás lehetőségét**. Az **Alkotmánybíróság** e körben hozott legutóbbi **döntései** azonban ezt a megoldást nem teszik lehetővé, a felülvizsgálat során a tervezet ezért erre a körülményre lesz figyelemmel.

4. A munkajogi kártérítés újraszabályozása

A „munkaviszonyból való menekülés” egyik lényeges motívuma a jelenlegi, szocialista viszonyokat tükröző **kárfelelősségi szabályok merevsége** is. Indokolatlan fenntartani a munkavállaló rendkívül alacsony (a havi átlagkereset fele) mértékben korlátozott felelősségét, amely nyilvánvalóan nem kellően ösztönöz a gondos eljárásra. E helyett – a várható polgári jogi szabályozáshoz is közelítve – az előreláthatóság követelményéből kellene kiindulni, amely azt jelenti, hogy **a munkavállaló köteles megtéríteni mindazon kárt, amelyet** ugyan előre látott, de gondatlan magatartásával annak bekövetkezését **előidézett, illetve nem akadályozott meg**. A munkáltató kártérítési felelősségét a bírói gyakorlat lényegében szinte feltétel nélküli helytállássá fokozta. Ez főleg a kisvállalkozások tekintetében jelent elviselhetetlen kockázatot, de valamennyi munkáltató szempontjából méltánytalan. Ezért az új szabályozásnak abból kell kiindulnia, hogy **a munkáltató azon kárért tartozik felelősséggel, amely megelőzése tekintetében valós és reális lehetősége, esélye volt**.

Az új Munka Törvénykönyve fejezeti struktúrája

I. Fejezet: Bevezető Rendelkezések

A tervezet a szabályozás céljaként jelöli meg a **tisztességes foglalkoztatás** követelményét, a **vállalkozás szabadsága** és a **szociális biztonság** egyensúlyának fenntartását. A tervezet egyik fő törekvése az **illegális foglalkoztatás visszaszorítása**.

A tervezet ezért a munkajog egyes szabályainak hatályát olyan személyekre is kiterjeszti, akik nem munkajogviszony, hanem ún. munkavégzésre irányuló egyéb (polgári jogi) jogviszony keretében végeznek munkát. Ez a megoldás napjainkra számos európai országban bevettnek számít. Célja az, hogy a jogi értelemben nem, ám ténylegesen (gazdasági értelemben) függő munkát végző személy esetében is érvényesüljenek a munkajog legalapvetőbb szabályai (pl. a minimális pihenőidő, a minimális szabadság, a jogviszony megszüntetésének legalapvetőbb korlátai). A tervezet azzal számol, hogy ez a megoldás jelentősen **visszaszorítja az ún. színlelt**

szerződések számát, illetve gyakorlati jogalkalmazási problémáit és **méltányos védelmet biztosít az ún. kényszervállalkozók jelentős körének**.

Az értelmezési alapelvek és az általános magatartási követelmények a felek együttműködési köteleességét erősítik. Kiemelkedő jelentőségű a munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelme. Ezért a munkavállalónak a munkaviszonnyal össze nem függő magatartása csupán abból adódóan, hogy munkaviszonyban áll, nem korlátozható, illetve nem ellenőrizhető.

Mivel a központi szabályozás helyébe alapjaiban a felek megállapodásai lépnek, indokolt a munkajogi jognyilatkozatok részletesebb szabályozása. Ugyanakkor meg kell teremteni a polgári jogi szabályokkal való összhangot, s csak a munkaviszonyra jellemző sajátosságok tekintetében indokolt az eltérő rendelkezés.

II. Fejezet: Munkaügyi kapcsolatok

Az üzemi tanácsok, illetve a – döntően még mindig a munkahelyeken működő – szakszervezetek funkciójának, jogosítványainak hazai megoldása a gyakorlatban kudarcot vallott. Ezért célszerű, hogy **a munkavállalók foglalkoztatását is érintő munkáltatói döntésekbe való beleszólás joga** (participáció) **az üzemi tanácsok kompetenciája legyen**. A jelenlegi széttagolt rendszert meghaladva az üzemi tanács hatáskörébe indokolt vonni a munkavédelmi és a munkavállalók felügyelő bizottsági képviselőjét is.

A szakszervezetek ezzel szemben **tagjaik érdekképviselőt lássák el, s e funkcióval összeférhetetlenek a munkáltató működését érintő döntésekben való közreműködés és a kifogás benyújtásának joga**. Az egyenlő bánásmód követelményének részletes jogi szabályozása feleslegessé teszi a szakszervezeti tisztségviselőket megillető, a hatályos szabályozás szerinti védelmi szintet.

A munkaviszonyok szabályozása körében **az állami szabályozást indokolt visszaszorítani** és több tárgykörben kollektív szerződésre vagy a munkaviszonyban álló felek megállapodásaira hagyni a szabályozást. Lehetővé kell tenni, hogy kollektív szerződés hiányában az üzemi tanács is jogosult legyen a munkaviszonyokat szabályozó megállapodást kötni.

A kollektív megállapodások törvényhez való viszonyával kapcsolatban a diszpozitivitást (az eltérés lehetőségét) főszabályként kell megfogalmazni (a munkáltató sajátosságaihoz igazodó munkafeltételek kialakítása érdekében).

III. Fejezet: A munkaviszony alanyai

Munkáltatóként bármely jogképes személy, szervezet létesíthet munkaviszonyt. A **munkavállalás alsó korhatárát a tankötelezettséghez indokolt igazítani**. A munkaviszony létesítésénél és teljesítésénél a korlátozottan cselekvőképes személy különös védelmet élvez.

IV. Fejezet: A munkaviszony létesítése

A munkaviszony létesítésének kizárólagos alapja a munkaszerződés. A **tervezet javasolja csökkenteni** a munkaviszony létesítése körében a magyar munkajogban napjainkra kialakult, a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó **adminisztratív kötelezettségek körét**. E kötelezettségek a gyakorlatban inkább formális, mintsem tartalmi (érdemi) jelentőséggel bírnak. E körben **a tervezet a munkaszerződés tartalmára, a próbaidőre és a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezések egyszerűsítését célozza**. Utóbbi tárgykörben a 91/533/EK irányelv rendelkezései az irányadók, azonban élni kívánunk azzal az irányelv által biztosított lehetőséggel, amely a rövid tartamú, illetve csekély időtartamú részmunkaidőre létesített jogviszonyok esetében mellőzi a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség előírását. Hasonló törekvés érvényesül a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó szabályozás körében.

V. Fejezet: A munkaviszony teljesítése

A hatályos Mt. munkavégzésre vonatkozó szabályai néhány érdemi módosítástól eltekintve inkább kisebb korrekcióra szorulnak. Lényeges ebben a körben áttekinteni a munkaszerződésről eltérő, a munkáltató egyoldalú döntésén alapuló foglalkoztatás feltételeit és annak rendszerbeli elhelyezését. **A munkavégzés szabályai közül mindazokat a rendelkezéseket el kell hagyni, amelyek alapvetően a felek megállapodásai közé tartoznak**. Pontosításra szorul a kollektív szerződés alapján a munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegése miatt megállapítható joghátrányok szabályozása, különös tekintettel a hatályos normaszöveg és a bírói gyakorlat között meglévő ellentmondás feloldása miatt.

VI. Fejezet: Munka- és pihenőidő

A tervezet – a vonatkozó európai munkajogi szabályozás keretei között – egyszerűsíti a munkaidő mértékére, annak beosztására, a pihenőidőre és annak kiadására vonatkozóan kialakult szükségtelenül bonyolult és rugalmatlan szabályozást. Ennek az ún. atipikus munkajogviszonyok kialakulásának lehetőségei tekintetében is meghatározó jelentősége van, ezért **a tervezet ezekre tekintettel mellőzni kívánja a felek megállapodásainak szabadságát szükségtelenül korlátozó hatályos rendelkezéseket**.

Az új Mt. szempontjából a munka- és pihenőidőre vonatkozó fejezetének tekintetében vetődik fel legélesebben a kérdés: a szociális védelmi funkcióra vagy a rugalmasságra, a gazdasági versenyképességre kerüljön-e inkább a hangsúly. Nemzetközi tapasztalatok alapján állítható, hogy **a munkaidőre vonatkozó szabályoknak a jelenleginél sokkal nagyobb rugalmasságot kell biztosítaniuk**. Ezt nem csak a törvényi szabályozás módosításával lehet elérni, hanem meghatározott korlátok között a munkaszerződéses megállapodásokkal. A munkaidő és a pihenőidő szabályozásánál tekintettel kell lenni arra, hogy a biztonság és a pihenéshez való jog ne sérüljön.

Fel kell adni azt a jelenleg túl szigorúan érvényesülő elvet, mely szerint a rugalmasabb szabályozás csak kollektív szerződésben biztosítható. Ez nincs összhangban a mai magyar valósággal: számos munkáltató nem tartozik kollektív megállapodás hatálya alá, ez nem az ő szándékán múlik. Ráadásul egy ilyen jellegű szabályozás éppen a kisebb, költségérzékenyebb munkáltatókkal szemben hozza előnyösebb helyzetbe a nagy, tőkeerősebb munkáltatókat. Lehetséges, hogy itt **a munkáltató mérete alapján differenciáltabb szabályozás jöjjön létre.** Megfontolásra érdemes az is, hogy a munkáltató – más országok gyakorlatához hasonlóan – bizonyos esetekben valamely munkaügyi hatóság (munkaügyi központ) engedélye alapján térhessen el az általános szabályoktól. Természetesen ennek feltételeit a törvényben ki kell dolgozni.

A munkaidő szabályozása nem csupán a munkarend megállapításának módja és annak tartalma szempontjából lényeges, hanem összefüggésben áll több atipikus foglalkoztatási módszerrel.

VII. Fejezet: A munka díjazása

A munka díjazásának szabályai közül számos szabály lényeges megváltoztatása feltétlenül szükséges. E fejezet tekintetében is alapvető a kollektív szerződés szabályozás vonatkozásában érvényesülő diszpozitivitás biztosítása, megfelelő garanciákkal. **Egyszerűsíteni kell a bérpótlékok rendszerét,** az éjszakai pótlék és a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként megállapított pótlékokon kívül egyéb pótlékokat jogszabályban megállapítani nem indokolt. Mind a munkavállalókat, mind a munkáltatókat alapvetően érintő **probléma az átlagkereset, illetve távolléti díj számításának bonyolult kettőssége, ezt egyszerűsíteni szükséges.**

A munkadíjazás szabályozását illetően fontos a munkabér jogi fogalmának általános meghatározása az Mt-ben, továbbá a jelenleginél részletesebben kell rendelkezni az ún. szociális juttatásokkal kapcsolatos szabályokról, illetőleg a munkavégzéssel kapcsolatos munkavállalói költségek megtérítésének feltételeiről, felülvizsgálva a versenyképességet és foglalkoztatást akadályozó egyes juttatások fenntartásának indokoltságát is.

VIII. Fejezet: A munkaviszony megszüntetése

Az elmúlt két évtized joggyakorlatában jelentős nehézségeket okozott a magyar munkajogban a felmondási tilalom intézménye. A tervezet a kapcsolódó jogalkalmazási problémákat azzal küszöböli ki, hogy a tilalmak eddigi jogi természetét (a munkáltatói rendes felmondás közlésének tilalmát) megszünteti. A **jelentősen csökkentett körben érvényesülő felmondási tilalmak** új szabályai szerint a tilalmi időszakban közölhető lesz a megszüntető nyilatkozat azzal, hogy a felmondási idő a tilalmi (védelmi) helyzet megszűnését követően kezdődhet el. A tervezet alapvetően változtatja meg a munkajogviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit rendező jelenlegi szabályozást, amely a gyakorlatban aránytalan és méltánytalan terheket jelent a munkáltató számára.

Az új megoldás átveszi a több európai országban kialakult tapasztalatokat a munkáltatót terhelő kötelezettségek korlátozása és a munkaviszony megszűnése időpontjának meghatározása tekintetében. Figyelemmel arra, hogy a jogvitás eljárás időtartama előre nem határozható meg, az általában hosszú és bizonytalan kimenetelű állapot a munkáltatónak nem róható fel, **a munkáltatót mentesíteni szükséges az indokolatlan** (a jelenlegi gyakorlat szerint az eljárás időtartamához igazodó) **kifizetések alól**. A tervezet szerint tehát a munkaviszony a munkáltatói felmondás szerinti időpontban megszűnik és a munkavállalót a munkáltató által bizonytalan ideig fizetendő **elmaradt munkabér helyett** a törvényben meghatározott mértékű **(átalány)kártérítés** illeti meg. E megoldás egyúttal az eddigieknél **hatékonyabban ösztönzi a munkavállalót a munkaerő-piacra való visszatérésre**.

Általános tapasztalat, hogy **a munkaviszony munkáltató által történő megszüntetésének merev szabályai nem elhanyagolható szerepet játszanak az illegális munkavégzési formák választásánál** is. Ezt a korlátot a felülvizsgálatnak két irányban szükséges enyhíteni. Egyfelől a felmondási tilalmak jogi jellegét olyan értelemben indokolt változtatni, hogy azok ne a felmondás jogellenességének jogkövetkezményét vonják maguk után, hanem a felmondási idő kezdetének az elhalasztását. **Felmerült, hogy** a kis létszámú (pl. 50 fő alatti) munkáltatók esetében **biztosítani kell az indokolásmentes felmondás lehetőségét**, mellette esetlegesen be kellene vezetni az anyagi kompenzáció bevezetését. Az **Alkotmánybíróság** e körben hozott legutóbbi **döntései** azonban ezt a megoldást nem teszik lehetővé, a felülvizsgálat során a tervezet ezért erre a körülményre lesz figyelemmel.

Munkáltatói rendes felmondás esetén indokolatlan a végkielégítés megfizetése, ha a felmondás indoka a munkavállaló magatartásával függ össze.

IX. Fejezet: A munkajogi kárfelelősség

A kárfelelősség szabályai hosszú ideje változatlanok, miközben a tulajdonviszonyok alapvetően megváltoztak. Ezért a munkavállalói kárfelelősség körében, **a gondatlan magatartással okozott kártérítés mértékének jelenlegi törvényi korlátozása nem tartható fenn**. Figyelemmel a bírói gyakorlatra, megfontolandó az új Mt-ben tételes szabályban a munkavállaló ún. megelőzési kötelezettségének előírása. Szükséges továbbá a bírói gyakorlat által indokolatlanul kiterjesztett „munkáltatói működési kör” fogalmának újragondolása.

A **tervezet megszüntetné a munkavállaló által gondatlan magatartással okozott kár megtérítése esetében érvényesülő általános felelősségkorlátozást**. A tervezet szűkíti a munkáltatói kárfelelősség körében a bírói gyakorlatban indokolatlanul kialakult és rendkívül szélesen értelmezett „munkáltatói működési kör” fogalmát, illetve megszünteti **a munkáltatói kárfelelősségi jogalap indokolatlan kiterjesztésének lehetőségét**. Kísérletet tesz arra, hogy **a munkáltató mérete** (a foglalkoztatott munkavállalók létszáma) **és tevékenysége alapján differenciálja a munkáltatói kártérítési felelősségi szabályokat** (figyelemmel az Alkotmánybíróság által e tárgyban kifejtett szempontokra is).

X. Fejezet: Atipikus munkaviszonyok

Az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályozási igény alapvetően összefügg a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás természetével. Tény, hogy a rugalmas gazdálkodás és foglalkoztatás érdekében **szükség van az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének elősegítésére.**

Ezért a korszerű foglalkoztatáspolitikai egyik alapvető célkitűzése, hogy **a munkajogi szabályozás tegye lehetővé a gazdaság (a munkaviszonyban álló felek) igényeihez jobban igazodó munkaszerződéses megoldások kialakítását.** A tervezet e célkitűzés érdekében külön fejezetben szabályozza a jogviszonyokat abban a szemléletben, hogy egyrészt érvényesülni engedi a felek szerződési szabadságát, másrészt csak az adott jogintézmény garanciális (illetve európai munkajogi szabályban rögzített) elemeit rendezi. Azon atipikus jogviszonyok körében, amelyekre európai munkajogi szabályozás vonatkozik (határozott időtartamú, részmunkaidőre létesített munkajogviszony, munkaerő-kölcsönzés, illetve a kötelező erejű uniós szabályban nem rendezett távmunka) **a tervezet élni kíván e szabályozás által nyújtott eltérési lehetőségekkel és alternatívákkal.**

Egyéb, az európai gyakorlatban kialakult megoldások (a munkakör több munkavállaló közötti megosztása, több munkáltató javára végzett munka, ún. behívásra teljesítendő munkajogviszony) esetében **a jogviszonyok garanciális szabályainak rögzítésére korlátozódik.**

XI. Fejezet: A munkaügyi ellenőrzés

A munkaügyi ellenőrzési hatáskört az olyan normák érvényesülésére indokolt korlátozni, amelyek megtartásához fontos közérdek fűződik. Ez a kör a munkavédelem, a fekete munkavállalás, illetve a munkaidőre vonatkozó alapvető szabályok megtartása. Ugyanakkor esetlegesen indokolt lehet a könyvvizsgálathoz hasonló, a munkáltató foglalkoztatással kapcsolatos tevékenységét (ön)ellenőrző rendszer kiépítése. Ez azzal járna, hogy – döntéstől függően – a legalább 15 vagy 25 főt foglalkoztató munkáltatók kötelesek lennének megbízás keretében olyan auditort alkalmazni, aki a munkajogi szabályok megtartását ellenőrzi, s erről a munkáltató tulajdonosának rendszeres tájékoztatást ad. A hatósági ellenőrzést pótolva, s az egyre növekvő bírósági munkaterhet akár lényegesen csökkentve, a független munkaügyi ellenőr jogosult lenne az egyes munkavállalóknak a foglalkoztatásuk jogszerűségével kapcsolatos panaszának (kifogásának) kivizsgálására is.

Szükséges lépések	Határidő
Az új Munka Törvénykönyve koncepciójának és szabályozási irányainak meghatározása (jogpolitikai döntések meghozatala)	2011.05.20.
Az új Munka Törvénykönyve kodifikált tervezetének elkészítése	2011.06.30.
Az új Munka Törvénykönyve társadalmi vitájának befejezése	2011.08.20.
Az új Munka Törvénykönyve országgyűlési vitájának befejezése	2011.10.31.
Az új Munka Törvénykönyve hatálybalépése	2012.01.01.

III.1.2. A munkáltatók foglalkoztatással kapcsolatos adminisztrációs terheinek csökkentése

- Az egyszerűsített foglalkoztatás adminisztratív terheinek csökkentése***

Jelenleg a munkaviszony megkezdésével összefüggésben 23 féle adat közlése szükséges az Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé. Az a cél, hogy minél kevesebb, két-három adattal be lehessen jelenteni a munkavállalót. A bejelentési folyamat egyszerűsítése érdekében egy olyan új rendszert alakítunk ki, amely jelentősen megkönnyítheti a foglalkoztatási jogviszony és a mögötte keletkező társadalombiztosítási jogviszony nyomon követését.

- Egyszerűsített szabályzatok***

A munkáltatónak jelenleg 10-nél több szabályzatot, dokumentumot kell megalkotnia első munkavállalójának felvételekor – ezek racionalizálása és egyszerűsítése áttekintő vizsgálatot igényel. Indokolatlan, hogy az éves kockázatértékelési szabályzat felülvizsgálatára a vállalkozások évente 1 milliárd forintot költsenek el külső szakértőkre akkor is, ha munkavégzés körülményei egyáltalán nem változtak. A munkavédelmi kockázatértékelés szabályainak felülvizsgálatával csökkenteni kívánjuk a munkáltatók adminisztratív terheit. Emellett felülvizsgáljuk, korszerűsítjük a munkaegészségügyi szabályozást is (pl. foglalkozás-egészségügyi szolgálat működése illetve a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások köre), amely szintén csökkenti a vállalkozásokat terhelő adminisztrációt.

- Egyszerűsített fizetési tranzakció a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé***

A vállalkozások számára lehetővé tesszük, hogy egyetlen fizetési tranzakcióval több adó-, és járulékfizetési kötelezettségüket teljesíthessék, lehetővé téve így módon a vállalkozások adóátutalásaira fordított idő és költségek mérséklését. A NAV adóztatási tevékenységével összefüggő bevételi és beszedési számláinak - számla összevonásokkal, illetve megszüntetésekkel történő – legalább 50 %-os csökkentését kívánjuk elérni annak érdekében, hogy a vállalkozásoknak egyszerűbbé váljanak az adóhivatal felé történő kifizetések és a NAV által kezelt kevesebb számla olcsóbbá tegye az adminisztrációt. A szakképzési hozzájárulás, az innovációs járulék, a rehabilitációs hozzájárulás, a játékadó, az

agrártermelési költség, valamint a cégautó adó esetében lehetővé tesszük a **fizetési kötelezettség éves teljesítését** azért, hogy az eddig sok esetben havi és negyedéves rendszerességgel történő bevallások ne terheljék a vállalkozásokat.

- **Egységes adatszolgáltatás az egészségügyi ellátásokra**

Az egészségbiztosítási ellátásokra vonatkozó jogosultság, valamint az ellátások összege a jogosult, illetve foglalkoztató egyedi nyilatkozata helyett más, már létező – elsősorban a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé teljesítendő – adatszolgáltatásból kerüljön meghatározásra annak érdekében, hogy **ne legyen szükség járulékos adatlapokra**, amelyek az egészségbiztosítási ellátás (pl.: táppénz, GYED, TGYÁS stb.) igénybevételekor kitöltendők.

- **A vállalkozói adminisztrációs terhek csökkentésére irányuló rövid- és középtávú programban elhatározott intézkedések**

Szükséges lépések	Határidő
Jogszabályok felülvizsgálata és módosítása: - az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény - a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény, - a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, - a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról szóló 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet, - a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet, - a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 14/2004. (IV. 19) FMM rendelet, - a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet, - a munkaköri, szakmai, illetve egyes higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet	2011.12.31.

III.2. Ösztönzők és támogatások a munkahelyteremtés érdekében

III.2.1. A rugalmas foglalkoztatás támogatása

- **Munkakörmegosztás a közsférában**

2011. január 1-jétől a kisgyermekes szülők munkaerő-piacra való visszatérésének **segítése érdekében járulékkedvezményt vehetnek igénybe a munkáltatók**, ha egy teljes munkaidős állást két részmunkaidős foglalkoztatottal töltenek be, akik közül az egyik gyes-ről/gyed-ről visszatérő munkavállaló. Egy **hasonló munkakör-megosztási lehetőség a generációváltás**

segítésének egyik eszköze lehet a közsférában. Ezért olyan program indítása javasolt, amely lehetővé teszi a nyugdíj előtt álló munkavállalók és a pályakezdők foglalkoztatását azonos státuszon (a várható nyugdíjösszeg lerontása nélkül részmunkaidős foglalkoztatás a nyugdíjazásig, pályakezdő fiatal „betanítása” a költségvetést kímélő megoldással). **A munkakörmegosztás esetén az idősebb munkavállaló magasabb jövedelméből származó megtakarítás fedezheti az alacsonyabb jövedelmű fiatal munkavállalók alkalmazását.** Ugyanakkor biztosítani kell, hogy a munkaidejének felét felajánló munkavállalót ne érje jelentős hátrány. Ez legegyszerűbben a korábbi fizetés alapján teljesíthető, magasabb összegű társadalombiztosítási járulék-befizetés lehetővé tételével teljesíthető, ily módon a konstrukció egyszerre szolgálná a foglalkoztatás-bővítés és az államháztartási egyensúly javításának követelményét is, miközben lehetővé teszi a generációk közötti tapasztalatátadást.

- ***Átmeneti időre szóló rövidített munkaidős foglalkoztatás (Kurzarbeit modell)***

A **rövidített munkaidős foglalkoztatás** lehetőségének bevezetése a **250 főnél nagyobb foglalkoztatók esetében** lehetővé teszi az átmeneti válsághelyzetek kezelését anélkül, hogy az jelentős létszámleépítéssel járna. A rendszer előnye, hogy a munkáltatók elbocsátása nélkül biztosít rugalmasabb alkalmazkodást a vállalkozások számára, azokra az időszakokra, amikor alacsonyabb a termékeik iránti kereslet. A munkavállalók nem lesznek munkanélküliek, ugyanakkor a munkáltatók a termelés ismételt felfutása esetén megtakarítják a munkaerő-kereséssel, felvétellel járó többletköltségeket. Az intézkedés kiegészíthető képzéssel, ami biztosíthatja a foglalkoztatott tudásának, készségeinek bővülését, munkaerő-piaci esélyeinek javítását. **A támogatást kérvényező vállalatnak átmeneti, nem szezonális jellegű gazdasági nehézségekkel kell küzdenie,** amelyek pl. a megrendelések elmaradására, a vállalat működéséhez szükséges szállítmányok, munkaeszközök vagy hasonló hiányára vezethetők vissza. A megrendelések elmaradásához vagy egyéb hasonló gondokhoz csak olyan vállalaton kívüli körülmények vezethetnek, amelyeket a vállalat csak nagyon nehezen, vagy egyáltalán nem tud befolyásolni.

- ***A munka és a család összeegyeztetését szolgáló intézkedések támogatása***

Az Új Széchenyi Terv keretében támogatni fogjuk azokat a helyi kezdeményezéseket, amelyek a térségi vagy települési szolgáltatások működésének ilyen irányú vizsgálatát és átalakítását szolgálják. Emellett a vállalkozásoknak is támogatást nyújtunk, amelyek vállalják, hogy a munkaidőrendszerük felülvizsgálatával, átalakításával, **családbarát szolgáltatások** kialakításával, bevezetésével segítik a munkavállalókat abban, hogy a munka mellett a családi életben is helytálljanak. A pályázat révén többek között segítjük a vállalkozásoknál:

- a munkahelyi rugalmasság lehetőségeinek feltárását,
- a rugalmas munkaszervezési formák kialakítását, bevezetését és a bevezetéshez, valamint működéshez szükséges feltételek megteremtését,

- rugalmas, élethelyzetet figyelembe vevő humánerőforrás-gazdálkodás kialakítását.

Szükséges lépések	Határidő
TB törvény módosítása	2011.12.31.
Flt. módosítása	2011.12.31.
A TÁMOP keretében tervezett pályázati felhívások előkészítése (TÁMOP 2.4.5.)	2011.07.31.

III.2.2. A foglalkoztatási lehetőségek bővítése a gazdaságban uniós forrásból

- ***A vállalkozások támogatása a munkahelyteremtés érdekében***

A kormány 2011-ben minden eddiginél több forrást fordít a munkahelyteremtő beruházások támogatására egyrészt a Munkaerő-piaci Alap, másrészt az Új Széchenyi Terv forrásaiból. Ez a jelentős foglalkoztatási hatású, egyedi nagyberuházások támogatását éppúgy magában foglalja, mint a mikro-, kis- és középvállalkozások foglalkoztatás-ösztönző támogatását. **A hazai finanszírozású munkahelyteremtő támogatás feltételei jelentősen egyszerűsödtek.** A feltételek egyszerűsítését az uniós forrásból nyújtott támogatások esetében is meg kell vizsgálni. Az egyszerűsítésnek ugyanakkor párosulnia kell a foglalkoztatási elvárások következetes érvényesítésével és számonkérésével.

- ***A szociális gazdaság feltételeinek kialakítása***

A foglalkoztatási lehetőségek bővítésének elengedhetetlen eszköze **a helyi keresletre reagáló, olyan gazdasági tevékenységek támogatása,** fejlesztése, amelyek **célja, hogy a munkanélküliek bevonásával a helyi közösség hasznát is szolgálja.** Ezeket a kezdeményezésekhez többnyire nélkülözhetetlen az állam támogatása, de **hosszabb távon legalább részben önfenntartó** működést kell elérniük. Magyarországon mindeddig ennek a szektornak a potenciálja kiaknázatlan maradt, döntő részben a pályázati támogatások ad hoc jellege, illetve a fenntarthatóságra ösztönzés hiánya miatt. Ezért uniós forrásokat felhasználva egy olyan támogatási rendszert alakítunk ki, amely kiszámíthatóvá, tervezhetővé teszi a szociális gazdaság szereplőinek tevékenységét és ezáltal az általuk kínált munkalehetőségeket is. Ezek a helyi kezdeményezések biztosíthatják a tartósan munkanélküliek egy részének a foglalkoztatását, egyfajta köztes – célját tekintve hosszabb távon a nyílt munkaerőpiacra átvezető – munkaerőpiac felé terelve őket. A rendszert fokozatosan javasoljuk kiépíteni, lépésről lépésre bővítve 2014-ig. Az új támogatási rendszerben:

- a források allokálása az egyes térségek munkaerő-piaci helyzete alapján történjen, biztosítva ezáltal, hogy a **deprivált térségekbe** jusson a legtöbb forrás, de egyben mindenhol elérhetőek legyenek a szükséges támogatások,

- a források elérése **minél kevesebb adminisztrációval járjon**: egyszerű és gyors legyen a források lehívhatósága a szervezetek számára,
- az **egyéb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel összehangoltan** kell a forrásokat biztosítani a térségek számára, annak érdekében, hogy érvényesüljön az alapelv, ilyen típusú fejlesztések kiegészítő jelleggel vállaljanak szerepet a nyílt munkaerő-piaci integráció lehetősége mellett,
- a bevont személyek életútjának nyomon követése érdekében naprakész, kidolgozott **monitoring rendszer** kialakítása szükséges.

A szociális gazdaság egy speciális szegmensét jelenthetik az otthonközeli szociális szolgáltatások. A Nemzeti Szociálpolitikai Konceptió alapján átalakul a szociális szolgáltatások nyújtásának és finanszírozásának rendszere. Ennek részeként indokolt megvizsgálni, hogy ezeknek a szolgáltatásoknak a biztosítására milyen, a helyi igényekhez rugalmasan igazodó lehetőségeket kínál a szociális gazdaság a magán- és az önkormányzati források bevonásával. Ez egyúttal az ilyen – elsősorban az idősgondozáshoz kapcsolódó – ma részben a szürkegazdaság részeként ellátott szolgáltatások és az ehhez kapcsolódó foglalkoztatás kifehérítéséhez is jelentős mértékben hozzájárulhat.

A foglalkoztatási szolgálat és az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány egyaránt tapasztalattal rendelkezik a helyi foglalkoztatási programok lebonyolításában és az uniós források adminisztrációjában is. Erre építve kialakítható egy olyan rendszer, amely képes a különböző célú támogatásokat helyi szinten összehangoltan kezelni. A támogatásközvetítői feladatokat és a helyi kezdeményezések szakmai segítségét, fejlesztését és monitorozását egyaránt ezen az intézményi bázison kell megszervezni, úgy, hogy a projekteket megvalósító helyi szervezeteket minél kevesebb adminisztráció terhelje.

Az önkormányzatok és helyi szereplők által megvalósított közfoglalkoztatási programok között található olyan jó példák, gyakorlatok (lásd a mellékletet), amelyek megfelelő ösztönzők és szervezeti feltételek mentén a szociális gazdaság keretében is működtethetők, egyes esetekben uniós források bevonásával.

Szükséges lépések	Határidő
A szociális gazdaság kiszámítható és fenntarthatóságra ösztönző rendszerének kialakítása uniós forrásból a közvetett támogatás eljárásrendjének alkalmazásával	2011.09.01.
A Nemzeti Szociálpolitikai Konceptióhoz igazodva meg kell vizsgálni, hogy a szociális szolgáltatások rendszerének átalakítása hogyan kapcsolható össze a szociális gazdaság fejlesztésével, és ez a költséghatékonyság szempontjából milyen hatással jár (NEFMI)	2011.10.31.

III.2.3. A munkába állást támogató programok (aktív munkaerő-piaci eszközök)

Minden EU tagállam működtet aktív munkaerő-piaci programokat és ezek végrehajtásáról mind az EU, mind az OECD értékelést, elemzéseket készít. Ugyanez igaz az aktív intézkedéseket végrehajtó Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatok tevékenységére is. Az **aktív munkaerő-piaci eszközök** azokat a szolgáltatásokat, ösztönzőket és támogatásokat jelentik, amelyeket az állam a munkanélküli személyek számára nyújt állskeresésük, újbóli elhelyezkedésük segítése és ösztönzése, foglalkoztathatóságuk javítása és a pénzügyi ellátások igénybevétele idejének csökkentése érdekében. Fontos szerepet játszanak az aktivitás, a munkaerőpiachoz való kötődés megőrzésében, a munkaerőpiacon belüli átmenetek, státusváltások kezelésében. Az aktív munkaerő-piaci intézkedések emellett **a versenyképesség javításának fontos eszközei is, hozzájárulnak a munkaerő munkavégző-képességének megőrzéséhez, fejlesztéséhez, segítik a vállalkozások munkaerőigényének kielégítését, a bérköltséghez nyújtott célzott támogatásokkal lehetővé teszik az újonnan felvett munkavállalók foglalkoztatási költségeinek mérséklését.**

Az aktív munkaerő-piaci politikák legfontosabb üzenete az, hogy a munkanélküli egyén felelőssége, hogy aktívan állást keressen, ehhez az állam szolgáltatások és támogatások formájában segítséget ad. Az aktív munkaerő-piaci politikák eszközei közé tartoznak az alábbiak:

- munkaerő-piaci képzés (munkanélküli személyek szakképzése, továbbképzése, készségfejlesztése),
- közvetítés (álláskereső és munkáltatók irányába egyaránt),
- egyéni képességek felmérése, személyre szabott munkaerő-piaci szolgáltatások, álláskeresőt segítő tanácsadás,
- a foglalkoztatási szolgálattal való kötelező együttműködés elvárása a munkanélküli járadékban részesülőkkel szemben és az egyéni álláskeresőnek a foglalkoztatási szolgálat általi nyomon követése,
- foglalkoztatást ösztönző támogatások (járulékkedvezmények, bértámogatás),
- országos és térségi munkaerő-piaci információk összegyűjtése, feldolgozása.

Magyarországon az elmúlt években a **következő tényezők alapvetően rontották az aktív munkaerő-piaci intézkedések mozgásterét, eredményességét és hatékonyságát a munkanélküliség kezelésében:**

- a rendelkezésre álló források növelése nem követte a munkanélküliek számának drasztikus növekedését még a válság időszakában sem,
- az Út a munkához program, amely sok esetben csak látszattevékenységeket támogatott értékteremtő munka helyett elszívta a forrásokat a vállalkozásoknak nyújtható támogatásoktól,

- a foglalkoztatási célú támogatási rendszere bonyolult, sok átfedés és következetlenség figyelhető meg a támogatások feltételrendszerében,
- a munkaügyi központok napi gyakorlatában a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés segítése és a szolgáltatói attitűd háttérbe szorult a hivatali adminisztrációval szemben,
- a hazai források felhasználásához nem kapcsolódtak számonkérhető teljesítmény-elvárások.

A kormány foglalkoztatási céljainak eléréséhez szükséges, hogy az aktív eszközök a versenyképességet, a gazdaság működését, munkaerő-igények kielégítését segítő eszközként tudjanak működni, amihez mindenekelőtt javítani kell az aktív eszközök hatékonyságát és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) eredményességét. Az NFSZ előtt álló legfontosabb kihívás az, hogy az eddigieknél eredményesebben segítse elő és ösztönözze az álláskeresést, a szociális ellátórendszer tervezett átalakulásával összefüggésben az eddiginél szélesebb kör számára nyújtson szolgáltatást, és hatékonyan segítse elő a vállalkozások munkaerő-igényének kielégítését, célzott támogatással ösztönözze a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatást.

Ennek érdekében a következő lépésekre van szükség:

- ***Több uniós forrás a munkába állást ösztönző és segítő intézkedésekre***

A Széll Kálmán Tervben foglaltakkal összhangban **növelni szükséges az aktív munkaerő-piaci programokra fordított uniós támogatások összegét.** Első lépésben **a kormány elindítja azt az uniós forrásból finanszírozott országos programot, amely mintegy 65 ezer munkanélküli számára biztosít lehetőséget az elhelyezkedéshez a munkáltatóknak nyújtott támogatásokon, új képzettség megszerzésén, személyre szabott tanácsadáson vagy a munkatapasztalat-szerzés lehetőségének biztosításán keresztül.** A programot úgy kell megvalósítani, hogy egyrészt potenciális munkáltatók minél egyszerűbben és gyorsabban, bürokratikus pályázati eljárás nélkül juthassanak foglalkoztatást ösztönző támogatáshoz, másrészt a munkanélküliek számára az ország bármely térségében azonos feltételek mellett, helyi szinten elérhetőek legyenek a támogatások.

- ***Eredmény-orientált végrehajtási rendszer kialakítása***

Az aktív munkaerő-piaci intézkedések tervezése során az előirányzatok pénzügyi megtervezése mellett minden esetben **teljesítménymutatókat is meg kell határozni,** ügyelve arra, hogy a források és a forrásokért nyújtott teljesítmények (outputok és eredmények), valamint a hatások is jól mérhetők legyenek. Ez egy olyan eredmény-központú rendszer kialakítását teszi lehetővé, amelyben **az erőforrások felhasználása tervezhető, kiszámítható és számon kérhető.** A teljesítmény mérésére alkalmas mutatók lehetnek például, hogy a támogatásoknak köszönhetően hányan fejezték be eredményesen a képzést, hányan helyezkedtek el támogatással, hányan szereztek munkagyakorlatot, hányan váltak vállalkozóvá, a támogatások eredményeképpen hány új munkahely jött létre, hány

veszélyeztetett munkahelyet sikerült megőrizni, hány fővel csökkent a regisztrált álláskereső száma éves átlagban a programok hatására. A teljesítménymutatók mentén a **munkaügyi központok eredményességét évente értékelni kell és az eredményességet figyelembe kell venni a következő évi forrásallokációnál.**

• **A foglalkoztatási célú támogatások feltételeinek felülvizsgálata**

Jelenleg az álláskereső elhelyezkedését elősegítő bértámogatási konstrukciókat különböző jogszabályok, különböző részletességgel szabályozzák. Ez mind a támogatás nyújtását, mind igénybevételét áttekinthetetlenné teszi. Annak érdekében, hogy a rendszer áttekinthetőbb legyen és minél inkább célirányosan szolgálja a hátrányos helyzetűek vállalkozásoknál történő támogatott foglalkoztatását, **egyszerűsíteni kell a különböző helyeken nevesített bértámogatási eszközök feltételrendszerét.** A szabályozás felülvizsgálatát az indokolja, hogy a jelenleg különböző jogszabályok által szabályozott uniós és hazai támogatási eszközök rendszere összehangolásra kerüljön.

Az Munkaerő-piaci Alap felhasználásának tervezése során **az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket az alábbi főbb kategóriák szerint kell megtervezni:**

- munkaerő-piaci képzés támogatása a képzési költségeinek támogatásával, keresetpótló juttatás álláskereső részére,
- a foglalkoztatás bővítésének támogatása: ennek érdekében bértámogatás a hátrányos helyzetű álláskereső felvétele esetén – elsősorban mikro-kis és középvállalkozások részére, valamint mobilitási támogatások,
- munkagyakorlat-szerzés támogatása a munkaerőpiacon leghátrányosabb – évente meghatározott – álláskeresői kör részére a teljes bérköltség, vagy a bérköltségek nagyobb részének átmeneti biztosításával,
- a vállalkozóvá válás támogatása – tőkejuttatással, képzés, szaktanácsadás biztosítása mellett és/vagy megélhetési támogatás a vállalkozásindítás első évében,
- munkahelymegőrzés átmeneti problémákkal küzdő munkaadók esetében,
- munkaerő-piaci programok évente központilag meghatározott munkaerő-piaci csoportok komplex támogatása érdekében,
- munkahelyteremtés támogatása.

A fent jelzett teljesítményindikátorokat ezen kategóriákhoz lehet hozzárendelni.

Szükséges lépések	Határidő
A TÁMOP 1.1.2. projekt végrehajtási rendszerének egyszerűsítése, rugalmasabbá tétele, ha szükséges, az NFÜ eljárásrendjének átalakításával	2011.06.01.
A TÁMOP 1.1.2. és 1.1.4. kiemelt projektek elindítása	2011.05.01.
A munkaerő-piaci intézkedések megvalósításának eredményességét mérő teljesítmény-mutatók és teljesítménycélok meghatározása megyénként	2012. évi költségvetés tervezése során

	2012.12.31-ig
A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet módosítása	2011.09.30.

III.2.4. Az Új Széchenyi Terv forrásainak foglalkoztatást ösztönző felhasználása

- ***A foglalkoztatási szempontok következetes érvényesítése az ÚSZT pályázatainak esetében***

Az Új Széchenyi Terv egészének célja egy olyan gazdaságpolitika megvalósítása, amely – elsősorban a kis és közepes vállalkozásokat fókuszba állítva – elősegíti, hogy Magyarországon egy évtizeden belül 1 millió új, adózó munkahely jöjjön létre. Az egyes kiemelt ágazatok programjai jelentős potenciállal bírnak a munkahelyteremtés és a foglalkoztatás bővítése szempontjából. A **zöld gazdasághoz és a turizmushoz fűződő mezőgazdasági fejlesztések**, valamint **az otthonteremtéshez köthető építőipari beruházások** elsősorban a kevésbé képzett, alacsony iskolai végzettségű munkaerő számára biztosíthatnak tömeges foglalkoztatási lehetőséget, míg a **kreatív ipar, illetve az egészségipar** bizonyos szegmenseibe történő befektetések a magasan kvalifikált szakemberek elhelyezkedését támogatják. Jelentős foglalkoztatási létszámigény azonosítható továbbá az **energetika és a tranzitgazdaság** területén egyaránt. A vállalkozásfejlesztési program a vállalkozásbarát környezet kialakításával, a vállalkozói aktivitás növelésével, a munkaerő-kereslet élénkítésével, munkahelyteremtéssel, a vállalkozások versenyképességének elősegítésével járulhat hozzá a foglalkoztatási célkitűzések teljesüléséhez.

Ahhoz, hogy ez ne csak lehetőség legyen, hanem tényleges eredménnyé váljon, **biztosítani kell, hogy a foglalkoztatási szempontok és elvárások a támogatások odaítélése és a projektek megvalósítása során érvényesüljenek.** Ezért a pályázatok előkészítése során és a bírálati rendszerben kiemelten kell kezelni a foglalkoztatási hatásokat, mérlegelni kell a beruházások foglalkoztatásra, munkahely-teremtésre és -megtartásra gyakorolt pozitív (vagy esetlegesen negatív) hatását.

- ***Monitoring rendszer a foglalkoztatási hatások nyomonkövetésére***

A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség létrehoz egy olyan **egységes monitoring rendszert, amely projekt szinten lehetővé teszi, hogy nyomon kövessük a létrehozott új munkahelyek számát, és a projektek foglalkoztatási eredményeit.** A végrehajtást követően minden program esetében meg kell vizsgálni, hogy volt-e hatása a foglalkoztatásra, a beavatkozást követően létrejöttek-e új munkahelyek, illetve értékelhető ezen új munkahelyek hosszabb távú fenntarthatósága is. Ehhez szükséges egy a számszerűsített eredmények mérésére és összesítésére alkalmas **mutató rendszer kialakítása** is. Törekedni kell arra, hogy az eredmények mérését korlátozott számú, jól értelmezhető, egyszerűen kiszámítható indikátorok alapján folyamatosan biztosítani lehessen.

Szükséges lépések	Határidő
Foglalkoztatási szempontok érvényesítése a pályázati felhívások előkészítése és a bírálati folyamat során	Folyamatos
Foglalkoztatási eredményeket mérő indikátorok és monitoring rendszer kialakítása	2011.07.31.

III.3. Szociális ellátás helyett közfoglalkoztatás

Az alacsony foglalkoztatási szint, az adó- és járulékbevétel kiesés, továbbá az értéket nem teremtő kifizetett segélyek, támogatások államháztartásra és az államadósságra gyakorolt negatív hatása miatt meg kell teremteni az aktív korú, munkaképes, az elsődleges munkaerőpiacról kiszorult munkavállalók (köz)foglalkoztatásának lehetőségét és a szociális ellátások rendszerét oly módon kell átalakítani, hogy az ösztönözzön a munkavállalásra.

Ugyanakkor a „megújuló Magyarország” program részeként **olyan közfoglalkoztatási programok megvalósítására van szükség, amelyek értéket teremtenek, kézenfekvők, folyamatos munkavégzést tesznek lehetővé, az ország minden területén megvalósíthatók és több célcsoportot is elérnek.**

III.3.1. A pénzbeli ellátások feltételrendszerének munkára ösztönző átalakítása

- ***Az álláskeresési támogatás átalakítása***

A munkanélkülivé válók a jelenlegi **270 nap helyett átlagosan 90 napig** lesznek jogosultak az álláskeresési járadékra. A jelenlegi rendszerhez képest fokozottabban érvényesül a biztosítási elv: **10 munkanap szükséges 1 járadéknap megszerzéséhez** és az eddigi 4 éves referencia időszak helyett 5 éves időszakot kell figyelembe venni a járadékra való jogosultság vizsgálatakor.

A Széll Kálmán Terv tartalmazza az álláskeresési ellátás átalakítására vonatkozó elvárást és kalkulált az abból származó költségvetési megtakarítással. Az álláskeresési ellátás **jelenlegi rendszerének finanszírozási igénye** az alábbiak szerint alakul:

Jogosultsági idő: legfeljebb 270 nap (arányos a ledolgozott idővel)

Jogosultság feltétele: 4 éven belül 365 nap munkavégzés

Járadék összege: 1. szakaszban a minimálbér 120 %-a, 2. szakaszban a minimálbér 60 %-a

	Belépők létszáma	Megállapított új jogosultságok átlagos bruttó ellátása (Ft/hó/fő)	Megállapított új jogosultságok átlagos időtartama
<=30			
31-60			
61-91	41 570	45 346 Ft	81
92-120	35 841	47 404 Ft	106
121-150	27 829	48 732 Ft	136
151-180	24 102	49 494 Ft	165
181-210	22 758	49 416 Ft	196
211-240	21 874	49 034 Ft	226
>=241	138 526	49 439 Ft	268
Megállapított jogosultság időtartama	312 500	48 918 Ft	218

Megállapított új jogosultságok bruttó ellátása (Ft/év)	110 941 805 751 Ft
---	---------------------------

Az ellátás átalakítására kétféle megoldás merült fel, amelyek közül szakmai és államháztartási szempontból az **A) változat tűnik kedvezőbbnek.**

A) változat: Az álláskeresői járadék folyósítási ideje átlagosan 90 nap

Paraméterek:

- A jelenlegi 5 munkanap = 1 járadéknapi elv helyett, 10 munkanap szükséges 1 járadéknapi megszerzéséhez. Ezzel „a munkának legyen becsülete elv” jobban érvényesül, mint a jelenlegi rendszerben vagy a B) változat esetében, hiszen az átlagot meghaladó ellátási időszakokra csak hosszú idejű legális munkavégzéssel lehet jogosultságot szerezni.
- A 4 éves referencia időszak helyett 5 éves időszakot kell figyelembe venni a járadékra való jogosultság vizsgálatokor.

Ezzel **a jelenlegi járadékrendszerhez képest az átlagos létszám közel felére csökken**, az átlagos időtartam, ameddig az egyének jogosultak az ellátásra 90 nap (több, mint 60 % 90 napig vagy annál rövidebb ideig veheti igénybe az ellátást).

Költségvetési hatás:

Az A) változat teljesíti a Széll Kálmán Tervben az álláskeresői járadékkal összefüggésben kalkulált 67 Mrd forintos megtakarítást:

- az álláskeresői segély megszüntetése éves szinten 27,2 Mrd forint,

- az álláskeresői járadék szigorítása pedig éves szinten 40 Mrd forint megtakarítást eredményez.

Szakmai szempontok:

- azokat kevésbé bünteti a módosítás, akik hosszú ideig legálisan dolgoztak, ezáltal ösztönöz a legális munkavállalásra,
- a biztosítási elvet erőteljesebben érvényesíti,
- a közfoglalkoztatási rendszert kevésbé terheli meg, hiszen nem nő meg radikálisan a potenciális közfoglalkoztatásra „jogosultak” száma;
- a hosszabb időszak alatt az egyén könnyebben bevonható átképzési, illetve egyéb komplex munkaerő-piaci programokba, amelyek eredményeképp könnyebben talál vissza a nyílt munkaerőpiacra.

B) változat: Az álláskeresői járadék folyósítási ideje legfeljebb 90 nap

Paraméterek:

- Az ellátás folyósításának maximális időtartama 90 nap, amelynek első hónapjában az előzőleg megkeresett munkabér bér 90, második hónapjában 80, harmadik hónapjában 70 százaléka a járadék összege.

Költségvetési hatás:

A B) változat ugyan jelentősen lerövidíti az álláskeresői járadék igénybe vételének idejét, ugyanakkor a Széll Kálmán tervben előírt kiadáscsökkentési elvárásokat mégsem teljesíti, mivel a jelenlegi rendszerhez képest magasabb költségigénye lenne egy ilyen rendszer bevezetésének.

	Belépők létszáma	Megállapított új jogosultságok átlagos bruttó ellátása (Ft/hó/fő)	Megállapított új jogosultságok átlagos időtartama
90	312 500	162 061 Ft	90
Megállapított jogosultság időtartama	312 500	162 061 Ft	90
Megállapított új jogosultságok bruttó ellátása (Ft/év)		151 932 187 500 Ft	

A B) változat költségvetési kockázata mérsékelhető, ha az ellátás vetítési alapja maximalizálásra kerül. Ez a változat még abban az esetben is költségesebb, mint az A) változat, ha a vetítési alap legfeljebb a minimálbér 100 %-a lenne (a megtakarítás így is mintegy 16 Mrd forinttal kevesebb az A) változatnál és a Széll Kálmán Tervben előírtnál).

Szakmai szempontok:

- A munkanélkülieknek azon részét is nehéz helyzetbe hozza, akik korábban hosszú ideig fizették a munkaerő-piaci járulékot, azaz legalisan dolgoztak és adót, járulékot fizettek. Ez az intézkedés azt eredményezheti, hogy a relatíve jobb helyzetű, képzetesebb munkavállalók családjainak a rövid (90 napos) járadékos időszakot követő hirtelen bevétel csökkenés - egy 5-6 hónapos munkanélküliségi időszak esetén - a teljes anyagi ellehetetlenülést, eladósodást jelentheti.
- Az intézkedés a munkaerőpiac rugalmasságát jelentősen rontja. A megfelelő mértékű munkanélküli ellátás a munkaerő-piaci rugalmasság alapvető eszközét jelenti, különösen azon országok esetében, ahol a munkajogi szabályozás relatíve megengedő, rugalmas. A relatíve nagyvonalú munkanélküliségi ellátás kedvezően befolyásolja a munkaerőpiacon belüli átmeneteket. 10 százalékpontos növekedés a nettó helyettesítési rátában átlagosan 1 százalékponttal növelheti a bruttó munkaerő reallokációt.
- A három hónap (90 nap) lejártát követően az egyénnek közfoglalkoztatásban kell részt vennie az ellátásért, amennyiben fel tud neki ajánlani munkát a rendszer. Emiatt akadályba ütközik az aktív álláskereső, az egyén könnyen elveszti motivációját, hogy a nyílt munkaerő-piacon keressen magának munkát és így módon az államnak egyre több ember államilag finanszírozott foglalkoztatását kell majd megoldania.
- Az év bizonyos időszakaiban eltérő a munkaerőpiac felvevő igénye: ennek következtében, aki éppen olyan időszakban veszíti el munkáját (pl. november-december vagy éppen nyár közepe), amikor nehezebben kínálnak munkalehetőséget a munkáltatók, könnyen kerül az egyén olyan élethelyzetbe, amikor önhibáján kívül nem tud elhelyezkedni ilyen rövid idő alatt.

- ***A szociális ellátások átalakítása***

A **szociális ellátások rendszerét és a foglalkoztatáspolitikai eszközöket élesen szét kell választani** mind feltétel- és szervezetrendszerét, mind pedig finanszírozását illetően. Egyebekben is az aktív korú személyeknek nyújtott pénzbeli ellátások rendszerét oly módon kell átalakítani, hogy ösztönözzön a munkavállalásra.

III.3.2. A közfoglalkoztatás új feltételrendszere

- ***A közfoglalkoztatási jogviszony***

A **közfoglalkoztatásban résztvevők foglalkoztatása** – a közmunka program körében gazdálkodó szervhez kikölcsönzött személyek kivételével – **sajátos jogviszonyban, a közfoglalkoztatási jogviszonyban történik**, amellyel egyenértékű a munkaerő-piaci programokban és a képzésekben való részvétel. Közfoglalkoztatottként csak az

foglalkoztatható, aki a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet, (kivéve azt, aki tizenhatodik életévét nem töltötte be vagy a rá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltötte) és aki az Ft. szerinti álláskereső. A közfoglalkoztatottal csak törvényben meghatározott munkáltató létesíthet határozott időtartamú közfoglalkoztatási jogviszonyt.

- **A közfoglalkoztatási minimálbér**

A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatottak tekintetében a bérezés a más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól eltérően alakul. **A közfoglalkoztatási bér** figyelemmel a fokozott állami szerepvállalásra, a jogviszony foglalkoztató részéről történő megszüntetésének korlátaira, illetőleg a lakóhelytől távol végzett munkával kapcsolatos juttatásokra – **alacsonyabb, mint a minimálbér**. A garantált közfoglalkoztatotti minimálbér megállapítása megfelelően elismeri a magasabb kvalifikáltságot igénylő munkakörökben dolgozókat. E megoldással nem sérül az egyenlő munkáért egyenlő bér elve sem.

Figyelemmel arra, hogy a közfoglalkoztatási rendszer átalakítása részben a szociális ellátó rendszerben nyújtható segélyezést hivatott kiváltani és a rendszeres szociális segély átlaga 2010-ben 26.300 forint volt (az adható maximum 60.600 Ft), a bérpótló juttatás pedig 28.500 Ft, a közfoglalkoztatási minimálbér említett összegben történő meghatározása várhatóan egyik oldalról a közfoglalkoztatás vállalásának hajlandóságát, más oldalról az elhelyezkedési hajlandóságot fogja előmozdítani.

- **A közfoglalkoztatott munkavégzésre történő kölcsönzése**

Megteremtjük annak lehetőségét **a közfoglalkoztatottakat közhasznú kölcsönzők munkavégzésére kikölcsönözzék**. Közhasznú kölcsönző lehet és nyilvántartásba vetethetik magát: civil szervezet, egyház, helyi vagy kisebbségi önkormányzat, illetve ezek társulása által alapított alapítvány, közalapítvány, nonprofit gazdasági társaság, valamint közhasznú szervezet. A közhasznú kölcsönzésnél a piaci alapú munkaerő kölcsönzésnél szigorúbb feltételek érvényesülnek. A közhasznú kölcsönzőnek **vállalnia kell a munkaügyi központ által kiközvetített álláskereső foglalkoztatását saját közcélú feladataikban, emellett képzést és mentori szolgáltatást is biztosítanak**. Ehhez támogatást igényelhetnek a közfoglalkoztatási minimálbér arányában. A közhasznú kölcsönzőknek lehetőségük van piaci vállalkozásoknak kölcsönbe adni a közfoglalkoztatottat.

- **Nyilvántartás**

A közfoglalkoztatási nyilvántartás lehetővé teszi, hogy az állami foglalkoztatási szerveknél regisztrált, aktív korú személyekre és a közfoglalkoztatókra vonatkozó a kiközvetítések hatékonyságának növeljék, a területi aránytalanságok felszámolják és elősegíti, hogy közfoglalkoztatás költséghatékony módon történjen. A nyilvántartás megteremti a lehetőséget, hogy az egyes szociális ellátásokra vonatkozó jogosultság feltételeként meghatározott, a közfoglalkoztatásban történő részvételi kötelezettség ellenőrizhetővé

váljon. A közfoglalkoztatási nyilvántartás a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal meglévő Foglalkoztatási és Szociális Adatbázisának átalakításával és továbbfejlesztésével jön létre.

Szükséges lépések	Határidő
A közfoglalkoztatás új rendszeréhez szükséges törvénymódosítások előkészítése	2011.05.15.
A közfoglalkoztatásra vonatkozó rendeleti szintű szabályozás megalkotása	2011.07.01.
A közfoglalkoztatás keretében megvalósuló munkák ütemtervének és logisztikai tervének kidolgozása (BM)	2011.07.01.

III.4. Az érdekegyeztetés kereteinek átalakítása, az érdekegyeztetésben résztvevők körének bővítése

- Szemléletváltás az érdekegyeztetésben***

A munka világával kapcsolatos intézményrendszer meghatározó, uniós és egyéb nemzetközi elvárások által körülhatárolt eleme az érdekegyeztetés rendszere. Az érdekegyeztetés rendszerére szükség van, de a jelenleginél sokkal hatékonyabb keretek között kell azt működtetni. A jelenlegi gyakorlat szerint **az érdekképviseltek elsősorban a kormányzattól várják az érdekeik megfelelő érvényre juttatását, miközben a konszenzusra való törekvés nem érvényesül.** Az érdekegyeztetés új keretei között a kormány nem kíván meghatározó szerepet vállalni, az egyeztetések fő szereplői a munkáltatói és munkavállalói szervezetek, amelyeknek kölcsönösen elfogadható megoldásokra kell törekedniük. Ehhez radikális kultúraváltásra és konstruktív hozzáállásra van szükség a szociális partnerek részéről.

- Amikor az állam a munkáltató***

Az érdekegyeztetés új kereteinek a kialakításakor figyelembe kell venni, hogy **amikor az állam maga a munkáltató, akkor az alapvetően más helyzetet jelent, mint amikor a tripartit egyeztetési folyamat egyik szereplőjeként lép fel a kormány.** Az új rendszert úgy kell kialakítani, hogy **ezek a szerepek világosan elkülönüljenek egymástól.**

A társadalmi párbeszéd megújítása kizárólag az országos, azaz a központi szintű érdekegyeztetést érinti, az új koncepciónak **nem célja a közsféra érdekegyeztető fórumainak, valamint a szektorális, illetve ágazati középszintű egyeztetési fórumoknak az átalakítása.**

• **Az érdekegyeztetésben résztvevők körének bővítése**

A gazdasági és szociális párbeszéd új intézményrendszerének kialakítása keretében a jelenleg párhuzamosan és sok esetben egymást feladatköreit illetően is átfedő központi koordinációs egyeztetési fórumok összevonása mellett jelentősen szélesíteni kell az egyeztetésben résztvevők körét a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselleteken túl, elsősorban a gazdasági kamarák, a civil társadalom és a tudományos élet képviselőivel. Ez lehetőséget adna ugyanis a legfontosabb gazdaságpolitikai, foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai kérdésekben egy a jelenleginél jóval szélesebb **(tripartit helyett sokoldalú) konzultációs mechanizmus** működtetésére.

Szükséges lépések	Határidő
Az alábbi jogszabályok felülvizsgálata szükséges: - Mt.: 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről - OÉTtv.: 2009. évi LXXIII. törvény az Országos Érdekegyeztető Tanácsról - ÁPBtv.: 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről - Flt.: 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról - Ktv.: 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról - Szt.: 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről szóló - NCA. tv.: 2003. évi L. törvény a Nemzeti Civil Alapprogramról szóló - Mvt.: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről szóló - Mev. tv.: a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény	azonnal

III.5. Nemzeti Foglalkoztatási Alap

A Munkaerőpiaci Alap (MPA) jelenleg közvetlenül nemcsak a foglalkoztatás elősegítéséhez, a munkanélküliség kezeléséhez és a szakképzés fejlesztéséhez kapcsolódó feladatok forrását biztosítja, hanem az alapból történő finanszírozás során **keverednek a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai feladatok**. A jövőben ezeket szét kell választani és meg kell „tisztítani” az alapot minden olyan szociális jellegű kiadástól, amely nem a foglalkoztatáspolitikai célok megvalósítására irányul.

A versenyképesség javításához hozzájáruló, a gazdaságpolitika szerves részét képező foglalkoztatáspolitikai eszközök finanszírozására az MPA átalakításával létrejön a **Nemzeti Foglalkoztatási Alap**, amely már nem fogja tartalmazni a közfoglalkoztatás forrásait, mivel az ettől elkülönülten kerül megtervezésre. A jellemzően szociálpolitikai célokhoz kapcsolódó eszközöket ugyancsak a Nemzeti Foglalkoztatási Alaptól elkülönülten kell a jövőben megtervezni és működtetni.

- **Profiltisztítás**

Az Alap pénzeszközei szolgálják a jövőben a munkaerő-fejlesztést és a foglalkoztathatóság fejlesztését, vagyis a források biztosítsák az álláskereső munkavállalási képességének javítását, foglalkoztathatóságának növelését, valamint egy-egy térség, vállalkozás támogatását annak érdekében, hogy azok munkaerő-felszívó képességét erősítse, fokozza. Ennek komplex módon, egymással összehangoltan kell megtörténnie.

E modellnek megfelelően az Alap azon álláskeresőknél a munkavilágába való visszavezetését biztosítja aktív eszközökkel és a munkanélküli ellátással, akik munkaképesek, aktivitásuk biztosított és az elsődleges munkaerőpiacra való visszavezethetőség rövidtávon lehetséges. Továbbá az Alap biztosítja a forrást a szakképzésfejlesztéshez, tekintettel arra, hogy a megfelelő szakképzési irányok, a hosszú távú szakképzésfejlesztés döntően befolyásolja a jövőbeni foglalkoztatási helyzetet, és azok javítására vonatkozó intézkedéseket, így elválaszthatatlan a foglalkoztatáspolitikától.

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerén belül **az aktív és a passzív eszközök működtetése, ezzel összefüggésben a finanszírozása nem választható el egymástól.** Az aktív eszközökkel lehet a munkanélküliség létrejöttének, kialakulásának megelőzését, illetve a keletkezett munkaerő-piaci feszültségek mielőbbi feloldását, az újbóli elhelyezkedést elősegíteni.

Az álláskeresői ellátás és az azzal szorosan összekapcsolódó aktív munkaerő-piaci intézkedések a munkaerő-piaci rugalmasság alapvető eszközét jelentik (lásd 2. számú melléklet – dán flexicurity modell). **Ezért ezeket egyrészt indokolt egymással összekapcsolva, egy rendszerben működtetni, másrészt versenyképességi eszközként értelmezni.** Amennyiben az álláskereső álláskeresői támogatásban részesül, az ellátás folyósítása alatt is mindvégig együttműködési kötelezettsége van a munkaügyi szervezettel és ha aktív eszközök alkalmazásával lehetőség van az álláskereső foglalkoztathatóságának javítására, illetve munkába helyezésére, akkor az egy kezelésben lévő források lehetővé teszik a „bürokrácia mentes” váltást. Ez a rugalmasság biztosítja az álláskereső mielőbbi elhelyezkedési lehetőségének javítását.

- **Strukturális átalakítás: az alaprészek megszüntetése**

Az Ft. alaprészeket határozza meg (szolidaritási alaprész, foglalkoztatási alaprész, bérgarancia alaprész, szakképzési alaprész), amelyek az MPA fő kiadási elemcsoportjainak megfelelően kerültek kialakításra. Az évek során azonban az MPA kiadásai jelentősen strukturálódtak.

A Munkaerő-piaci Alap 2012. évi tervezett költségvetésében az alábbi összefoglaló jogcímeket javasoljuk alkalmazni: Aktív támogatások, Passzív kiadások, EU-s elő- és társfinanszírozás, Szakképzési és felnőttképzési támogatások, Működtetési célú kifizetések. Az átalakítást követően az MPA költségvetése aktív eszközönként, programonként kerülne megtervezésre, így egyértelműen megállapítható lenne, hogy az egyes eszközökre, mint pl. a munkahelyteremtésre mekkora összegek kerülnek biztosításra. Így nemcsak **az alap**

költségvetése, hanem az éves költségvetési beszámolás is **átláthatóbb, áttekinthetőbb lenne**.

Az eszköz, illetve programszintű tervezés esetén is biztosítani szükséges a „szubszidiaritás” elvét, mely szerint minden döntést és végrehajtást a lehető legalacsonyabb szinten kell meghozni, ahol a legnagyobb hozzáértéssel rendelkeznek. Az eszköz, program szerkezetű tervezést területi szintű tervezéssel kell megalapozni és az éves tervadatokhoz képest a tényadatok és területi prognózisok alapján az igényeknek megfelelő átcsoportosítást kell végrehajtani.

- *A Munkaerő-piaci Alap 2012. évi tervezett költségvetése*

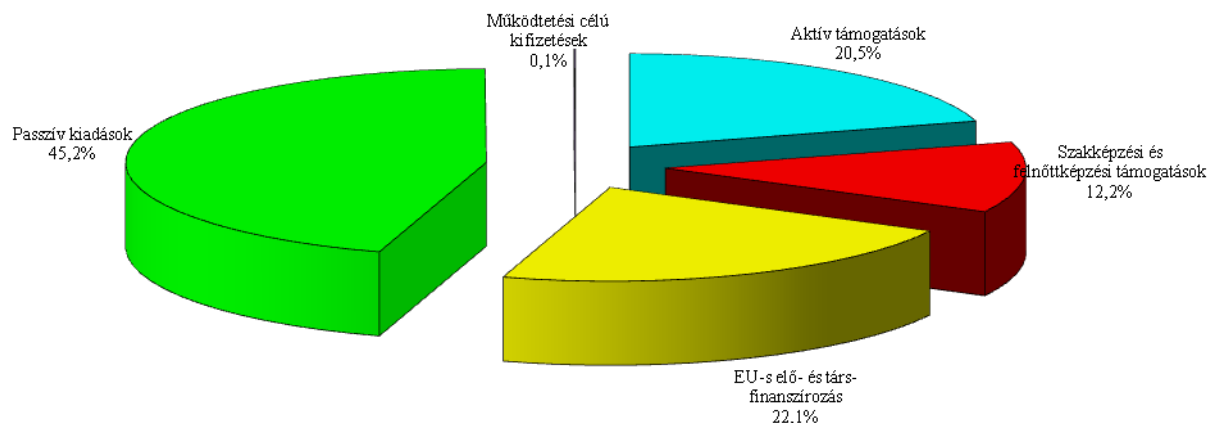
Az államháztartás hosszú távú egyensúlyának megteremtéséhez a Munkaerő-piaci Alap költségvetésének kiadási oldalán 2012. évben 120 milliárd Ft megtakarításra van szükség.

A 2012. évi költségvetés kiadási oldalán egyrészt az álláskeresési támogatások átalakításával, másrészt az aktív támogatások és a szakképzési és felnőttképzési támogatások EU-s programokkal történő kiváltásával érhető el jelentősebb összegű megtakarítás. A Nyugdíjbiztosítási Alapnak tervezett átadás, az egyenlegtartási és kockázatkezelési keret, valamint az EGAA előirányzat felhasználásának elmaradását is figyelembe véve a kiadási megtakarítás együttes összege és az Alap 2012. évi egyenlege mintegy 120 milliárd Ft lehet.

A Munkaerő-piaci Alap 2012. évi tervezett költségvetésében - az előző pontban kifejtett strukturális változásoknak megfelelően - az alábbi összefoglaló jogcímeket javasoljuk alkalmazni:

- Aktív támogatások,
- Passzív kiadások,
- EU-s elő- és társfinanszírozás,
- Szakképzési és felnőttképzési támogatások,
- Működési célú kifizetések.

A Munkaerőpiaci Alap 2012. évi kiadási előirányzatainak megoszlása jogcímenként



- ***Az uniós források nagyobb mértékű bevonása az aktív munkaerő-piaci eszközök és a szakképzés finanszírozásába***

Az Alap kiadásainak egyharmaddal történő mérséklése a passzív eszközök megfelelését jelenti és az aktív eszközök adta foglalkoztatás-bővítési lehetőségek csökkentése árán valósítható meg. **Ezt a Széll Kálmán terv értelmében ellentételeznie kell annak, hogy az uniós forrásokból többet fordítunk aktív munkaerő-piaci programokra. Ezáltal mérsékelhető a munkanélküliség tartóssá válásának kockázata.**

Az uniós források aktív intézkedésekre fordítása azért is célszerű, mert a hazai forrásokból a 2011. évinél nagyobb összeget kell fordítani közfoglalkoztatásra, ami nem finanszírozható uniós forrásból. Ebből értelemszerűen következik a munkamegosztás a hazai és az uniós foglalkoztatási források között: az aktív eszközökre rendelkezésre álló források csökkenését ellentételezi az uniós források növelése e területen, míg a közfoglalkoztatás a hazai források terhére finanszírozódik.

Ehhez mindenképp szükséges, hogy az NFÜ által működtetett végrehajtási rendszer biztosítsa a kellő rugalmasságot az országos programok eredményes végrehajtásához.

Ugyanez vonatkozik a szak- és felnőttképzési területre is, ahol szintén indokolt nagyobb mértékben támaszkodni az uniós források adta lehetőségekre.

- **Új irányítási struktúra**

Az Alap irányításában különböző hatáskörrel döntési, véleményezési jogkörrel felruházott testületek vesznek részt. **A közhatalmi jogosítványokkal felruházott, de annak megfelelő felelősséggel nem terheltestületeket meg kell szüntetni.** Egyrészt az Alap strukturáltabb tervezéséből adódóan nincs olyan globális forrás, amely felett döntési jogosultság kérdésköre felvetődhetne, másrészt a gyakorlati tapasztalatok alapján a beszámoltatás nem volt hatékony, a felelősségi „jogkörnélküliségből” adódóan hatékonysága megkérdőjelezhető.

Az Alappal való megosztott rendelkezési jogot meg kell szüntetni. Mivel a szakképzési feladatok tekintetében a közoktatási területtel továbbra is vannak átfedések, vagy a feladatelosztást kell újragondolni vagy az elkülönített finanszírozást kell biztosítani.

Szükséges lépések	Határidő
Módosítandó jogszabályok – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, – a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény, – a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet, – a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény végrehajtásáról szóló 13/2008. (VII. 22.) SZMM rendelet, – a 15/2007. (IV.13) SZMM rendelet, – a kincstári számlavezetés és finanszírozás, a feladatfinanszírozási körbe tartozó előirányzatok felhasználása, valamint egyes államháztartási adatszolgáltatások rendjéről szóló 46/2009. (XII.30.) PM rendelet, – a normatívák tekintetében új miniszteri rendelet kiadása.	2011.12.31.

III.6. A képzési rendszer megújítása

III.6.1. A szakképzési rendszer átalakítása

- **A szakiskolai képzés megújítása**

Az alapfokú iskolai végzettségre épülő szakiskolai képzés 3 év lesz és mindhárom évfolyam szakképzési évfolyamként fog működni. Ennek eredményeképpen hamarabb kapcsolódhatnak be a fiatalok a szakképzésbe, csökkenhet a lemorzsolódás, és hamarabb léphetne be a munka világába a szakképzett fiatalok.

- ***A szakközépiskolai képzés átalakítása***

A szakközépiskolák 9. évfolyamra történő beiskolázása ágazatonként történik (a létrehozott ágazati párbeszédbizottságok mintájára, maximum 23 ágazatra). A 9–12. szakképző évfolyamokon az ágazathoz tartozó, érettségihez kötött szakképesítések közös elemeinek tartalmát magában foglaló szakmai elméleti, szaknyelvi és gyakorlati oktatás folyik, az egységes kerettanterv szerinti közismereti képzés mellett. A szakközépiskolában képesítő érettségi vizsga tehető, továbbá érettségi utáni szakképzés folyik. Ezáltal egységesebb lesz a szakközépiskolai képzés, már szakmai érettséggel munkakört tölthetnek be a fiatalok, utána pedig rövidebb idejű lesz a szakmai vizsga megszerzésére felkészítő képzés.

- ***A tanulószerveződés kiterjesztése és átalakítása***

Szakiskolában a második szakképző évfolyamtól, azaz a 10. évfolyamtól köthető tanulószerveződés. A szakközépiskolában a 9–12. évfolyamokon tanulószerveződés nem köthető, csak az érettségit követő szakképző évfolyamokon. Tanulószerveződés a jövőben köthető költségvetési szervekkel, egyházi fenntartású intézményekkel, meghatározott nonprofit szervezetekkel és általuk fenntartott intézményekkel is. A tanulószerveződéssel gyakorlati képzésben részt vevőket ugyanolyan juttatások és kedvezmények illetik meg, mint a gazdálkodó szervezeteknél gyakorlati képzésben részesülő tanulókat.

- ***A felzárkóztatás és a lemorzsolódás***

Az általános iskolai hiányosságok pótlását célzó felzárkóztató képzést egységes kerettanterv alapján a közoktatásról szóló törvény koncepciójában rögzített Híd program fogja biztosítani. *Előnye*, hogy a 9–10. osztályok sikertelensége csökken (a 9. osztályban 25–30 %-os, a 10. osztályban 15–17 %-os volt az átlagos bukás), és azoknak a tanulóknak az aránya is, akik szakképzettség megszerzése nélkül hagyják el a szakiskolát.

- ***A szakoktatók szakmai fejlesztése és anyagi megbecsülésének biztosítása***

Amennyiben egy szakképesítés szakmai tárgyaira nincs pedagógus végzettségű jelentkező, aki a szükséges szakirányú végzettséggel rendelkezik, megmarad a lehetősége annak, hogy az iskola meghatározott átmeneti időre eltekintsen a pedagógus végzettség megkövetelésétől azzal, hogy a pedagógus végzettség megszerzéséig legalább évi 30 óra pedagógiai továbbképzésben vegyen részt. Ezáltal rugalmasabban lehet a feltételek hiányos teljesülése esetén szakoktatókat alkalmazni, a jobb fizetési feltételek mellett nagyobb az esély a megtartásukra.

- ***A felnőttoktatás***

A szakképzési reformmal együtt sor kerül a szakiskolai végzettséggel rendelkezők számára az érettségihez, illetve a továbbtanuláshoz történő rugalmasabb hozzáférés megteremtésére, s ezzel megszűnik a szakiskolák „zsákutca” jellege. A szakiskolában nappali rendszerű

oktatásban végzett szakmunkások lehetőséget kapnak arra, hogy a felnőttoktatás keretében két tanév alatt érettségi vizsgát tehessenek. A szakmai képzési célú felnőttoktatás gyakorlati képzési rendszerének átalakításával lehetővé tesszük, hogy akár gyakorlatigényes szakmákat is lehessen iskolai rendszerben, akár a nemzetiségek nyelvén, felnőttoktatás keretében oktatni. Előnye, hogy több felnőtt vesz részt az egész életen át tartó tanulásban, végzettség nélküliek szakképzettként folytathatják munkájukat, vagy léphetnek be a munkaerőpiacra.

- ***Hatékonyabb térségi integrált szakképző központok***

Az előző kormány által döntően uniós forrásokból kialakított térségi integrált szakképző központok (TISZK-ek) rendszerét racionalizálni kell. Azokat az intézményi formákat kell megerősíteni, amelyek egy intézmény keretében működő, azaz a szakképző intézmények tényleges integrációja alapján létrejövő intézmények, amelyek a következő két modell valamelyikének felelnek meg:

- a) Megyéenként 2–3 holland modell szerint működő TISZK jön létre. A megyei önkormányzatok szakképzési feladat-ellátási kötelezettsége megszűnik, ezt a jogszabályban meghatározott települési, városi és megyei jogú városi önkormányzatok veszik át. Változnak a fenntartói jogosítványok is.
- b) Az önkormányzatok által fenntartott szakképző intézmények teljes egészében állami fenntartásba kerülnek (a fenntartók az állam képviseletében a kormányhivatalok), valamennyi fenntartói és intézményi jogosítvánnyal együtt.

Közös elemek: az iskolai rendszerű szakképzés állami feladat-ellátási kötelezettség, s mint ilyen, 100%-ban állami finanszírozású; az intézmények finanszírozása az új modellben fejkvóta helyett intézményfinanszírozás szerint kerül kialakításra; az egyházi fenntartású TISZK-ek – meghatározott feltételek teljesülése esetén – teljes finanszírozásra tarthatnak igényt; az egyéb fenntartású TISZK-ek kiegészítő támogatásban, vagy ha ezt a feladatellátás indokolja, akár teljes finanszírozásban részesülhetnek a szakképzésért felelős miniszterrel kötött szakképzési megállapodás szerint. A finanszírozás mértéke, a beiskolázás irányainak és arányainak meghatározása az RFKB javaslata alapján központilag történik. Azon szakképesítések esetén, melyek nem rendelkeznek nemzetgazdasági relevanciával (többek között művészeti képzések, rendészeti képzések), a beiskolázási irányok és arányok tekintetében a központi döntés az illetékes tárcákkal egyeztetve születik meg, figyelembe véve a képzések speciális szempontjait és szerepét.

- ***A finanszírozási rendszer átalakítása***

Minden magyar állampolgárnak alanyi jogon kívánjuk biztosítani az iskolai rendszerű képzésben szerzett gimnáziumi vagy szakközépiskolai érettségit, illetve az első OKJ-s szakképesítést – a jelenlegi gyakorlattal megegyezően. Az első szakképesítés megszerzésének elsődleges helye az iskolai rendszerű szakképzés. Emellett korlátozzuk az ingyenesen, állami támogatás mellett igénybe vehető, iskolai rendszerű szakképzés keretében elvégezhető évfolyamok számát iskolatípusonként. A jövőben a szakiskolában a

9–11. évfolyamon, szakközépiskolában pedig a 9–12. évfolyamon a képzési ciklusidőnél legfeljebb két tanévvel hosszabb ideig jár egy tanuló után a teljes állami támogatás, míg az érettségivel rendelkező tanulók esetén az állam a képzési ciklusidőhöz képest legfeljebb egy tanévvel hosszabb időt finanszíroz.

- ***Az OKJ átalakítása***

Szükséges a 31. és 33. szintű szakképesítések összevonását. Kiszűrésre kerülnek azok a szakképesítések, amelyekben bevezetésük óta egyáltalán nem volt képzés. Az érettségihez kötött szakmunkás 52-es szint, a technikus egységesen 54-es szint lesz. Az 55-ös szintű, felsőfokú szakképesítések kivezetésre kerülnek az OKJ-ból, a felsőoktatásba történő átvezetésükkel együtt kell a munkaerő-piaci igények szempontjából létjogosultságukat megvizsgálni. Az OKJ-ban a jövőben az iskolai rendszeren kívüli képzések tekintetében is adott (nem maximális) képzési idők szerepelnek majd. Ezen módosítások összességükben a szakképesítés-kimenetek számának számottevő csökkentését, a feleslegesnek bizonyult rész-szakképesítések, elágazások és ráépülések megszűnését fogják jelenteni. A szintek összevonása és a szakképesítés-kimenetek számának csökkenése átláthatóbbá teszi az OKJ-t, továbbá a szakmai követelménymodulok számának csökkenését, egyes modulok összevonását is maga után vonja, ami szintén egyszerűsíti a struktúrát.

- ***A szakmai és vizsgakövetelmények újragondolása és az új, kötelező kerettantervek kidolgozása***

A szakmai és vizsgakövetelmények (szvk) szakmai követelménymoduljainak teljes köre egyetlen kormányrendeletben kerül kiadásra és az szvk-k csak a szakmaspecifikus tartalmakat rögzítik, továbbá azt sorolják fel, hogy mely követelménymodulokból áll az adott szakképesítés. Ez lényegesen csökkenti a jelenleg mintegy 14 jogszabály által tartalmazott szakmai és vizsgakövetelmények terjedelmét, megszünteti a duplikációkat, továbbá a közös modulok változása esetén egyszerűsíti a szakmai egyeztetéseket és gyorsítja a változások bevezetését, mert több jogszabály együttes, összehangolást igénylő módosítása helyett csak egyet kell változtatni.

Az iskolai rendszerű szakképzésben az oktatás a jövőben kerettantervek alapján történik, amelyek valamennyi (közismereti és szakmai) részterületre elkészülnek. A minden intézmény által kötelezően alkalmazandó kerettantervek elősegítik a képzés országosan egységes szakmai színvonalának fenntartását. A felnőttképzés és az iskolai rendszerű szakképzés tartalmi szabályozórendszere közeledik egymáshoz.

- ***A szakmai vizsga átalakítása, egyszerűsítése***

Kötelező lesz a szintvizsga minden olyan szakképesítés esetén, amelyre tanuló szerződés köthető, amennyiben a gyakorlati képzés vagy annak egy része tanuló szerződés keretében valósul meg. Ezzel elősegítjük, hogy a gazdálkodó szervezetekhez már csak olyan tanulók kerüljenek ki, akik elsajátították a szakma alapfogásait és képesek az önálló, hasznos

munkára, ezért szívesebben foglalkoztatják őket. A szakmai vizsgát modulok szerinti számonkérés helyett komplex vizsgaként lehet a jövőben megszervezni. Ennek köszönhetően jelentősen csökkennek a szakmai vizsgához kapcsolódó adminisztrációs feladatok, rövidül a vizsga időtartama. A komplex feladatok révén kevesebb írásbeli tételsor kidolgozása válik szükségessé, csökkennek a szakmai vizsgához kapcsolódó költségek. A komplex vizsgaszervezés lehetőséget ad arra is, hogy az ágazati szakmai sajátosságok hangsúlyosabban megjelenhessenek a vizsgákon, amire a modulos számonkérés nem adott lehetőséget.

A szakmai vizsgabizottságok kijelölését és szerepüket a fentieknek megfelelően jelentősen átalakítjuk. A jövőben nem lesz a felkészítő intézmény részéről kérdező tanár, a vizsgáztatási feladatokat és az értékelési feladatkör egészét a vizsgabizottság tagjai látják el. Ezáltal hatékonyabb lesz a vizsgáztatás és kevesebb költséggel jár.

- ***A szakmai ellenőrzés erősítése***

A szakmai ellenőrzési funkciót a közoktatás intézményei tekintetében az Oktatási Hivatal látja el, ezekhez az ellenőrzésekhez fog kapcsolódni a szakképző iskola esetén az NSZFI-vel együttműködve kijelölt (egy vagy több) szakképzési szakértő, aki a szakmai tárgyak oktatásával kapcsolatban vesz részt az ellenőrzésben, ugyanazon szabályok és rend szerint végezve munkáját, mint a közismereti szakértők. A szakképzési szakértőkre és kijelölésükre (ide értve a szakképesítésért felelős miniszterek hatáskörét is), valamint a szakmai ellenőrzés szakképzési vonatkozásaira külön részletes szabályozás kerül kidolgozásra, a szakképesítésért felelős miniszterek bevonásával. Megerősítjük a tanulószerveződés esetén a külső gyakorlati képzőhelyen folyó szakmai munka ellenőrzését. Előnye, hogy az állami garancia érvényesítése erősebb lesz, és a szakértő kijelölésének folyamatába a szakképesítésért felelős miniszterek bevonásra kerülhetnek.

- ***A pályaaorientáció megvalósítása és a pályakövetés bevezetése***

Megvalósul a képzés teljes vertikumára kiterjedő pályaaorientáció már a 7–8. évfolyamtól, a szakképzési szakaszba átívelő módon. Bevezetésre kerül a szakmatanulás hasznosulását mérő pályakövetési rendszer. Ily módon a tanulók nem szorulnak felesleges pályakorrekcióra, a megfelelő intézménybe és képzésre kerülnek, kevesebb lesz a pályaelhagyó, a pályakövetés pedig megfelelő információkkal fog szolgálni a döntéshozók a képzésben részt vevők és a képzők számára a szakmai bizonyítványok hasznosulásával kapcsolatban.

- ***Szakképzési hozzájárulás***

A gyakorlati oktatás elszámolható költségeire vonatkozóan valamennyi iskolai rendszerben oktatható szakképesítésre differenciált, szakmacsoportonként meghatározott normatíva (Ft/fő/év) kerül bevezetésre a szakképzési hozzájárulásra kötelezettek részére. A normatíva számításakor a jelenleg elszámolható költség-tételek mellett érvényesíteni kell az egyes

szakmák gyakorlati oktatásának tényleges költségigényét. A TISZK-eknek és a felsőoktatási intézményeknek közvetlenül átadható támogatás megszűnésével jelentkező többletbevétel egy részével megemeljük a fejlesztésre fordítható decentralizált keretet, másik részéből pedig olyan támogatás kerül bevezetésre, amely az iskolai tanműhelyben folyó gyakorlati oktatás működtetési (személyi, dologi kiadások) támogatását teszi lehetővé, normatív módon. Ennek eredményeként a saját dolgozók képzésére vonatkozóan az elszámolás egyszerűsödik, ugyanakkor szigorodik a rendszer annak érdekében, hogy a felhasznált összeg hatékonyan szolgálja rendeltetését.

Szükséges lépések	Határidő
A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény módosítása	2011.07.15.
A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény módosítása	2011.10.31.
A törvénymódosításokat követő jogszabály-módosítások: a) a szakképzési koncepciót közvetlenül érintő kormányrendeletek - a szakiskolai tanulmányi ösztöndíjról szóló 328/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet - az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 133/2010. (IV. 22.) Korm.rendelet - a szakmai vizsga megszervezésére vonatkozó engedély kiadásának és a vizsgaszervezési tevékenység ellenőrzésének részletes szabályairól szóló 111/2010. (IV. 9.) számú Korm.rendelet - a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetéről szóló 292/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet b) a szakképzési koncepciót közvetetten érintő miniszteri rendeletek - az iskolai rendszerű szakképzésben részt vevő tanulók juttatásairól szóló 4/2002. (II. 26.) OM rendelet - az Országos szakértői, az Országos vizsgáztatási, az Országos szakmai szakértői és az Országos szakmai vizsgaelnöki névjegyzékről, valamint a szakértői tevékenységről szóló 31/2004. (XI. 13.) OM rendelet - az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről szóló 1/2006. (II. 17.) OM rendelet - a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről, valamint a térségi integrált szakképző központ tanácsadó testületéről szóló 8/2006. (III. 23.) OM rendelet - a szakmai vizsgáztatás általános szabályairól és eljárási rendjéről szóló 20/2007. (V. 21.) SZMM rendelet - a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény végrehajtásáról szóló 13/2008. (VII. 22.) SZMM rendelet - a szakmai vizsgadíj és a vizsgáztatási díjak kereteiről, valamint	

egyes szociális és munkaügyi miniszteri rendeletek rendelkezéseinek hatályon kívül helyezéséről szóló 20/2008. (XII. 17.) SZMM rendelet - a saját munkavállalók részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásáról szóló 15/2009. (VII. 24.) SZMM rendelet - a szakmai vizsga szervezésére vonatkozó engedély megszerzésére irányuló engedélyezési eljárás igazgatási szolgáltatási díjáról és a díj megfizetésének szabályairól szóló 12/2010. (IV. 20.) SZMM rendelet	
Mintegy 20 szakmai és vizsgakövetelményt tartalmazó, valamint szakmai vizsgaszervezésre feljogosító rendelet kiadása a szakképesítésért felelős miniszterek részéről.	

III.6.2. A felnőttképzési rendszer átalakítása

- **Új irányítási rendszer a felnőttképzésben**

A felnőttképzési törvény elsősorban azon képzők működését szabályozza, amelyek államilag elismert (OKJ szerinti), nyelvvizsgára felkészítő, illetve támogatott képzéseket valósítanak meg. A felnőttképzés folytatásának feltételeit oly módon alakítjuk, hogy az iskolai rendszerű szakképzés intézményei egyre nagyobb mértékben kapcsolódhassanak be az iskolai rendszeren kívül megvalósuló szakképzésbe.

- **Az akkreditációs rendszer reformja**

Átalakítjuk a bonyolult és sok felesleges adminisztrációt igénylő jelenlegi akkreditációs rendszert, a Felnőttképzési Akkreditáló Testülettel együtt. A rendszer (FAT, RFKB, OKJ bizottság, stb.) jobban fogja tükrözni a szociális partnerek igényeit, illetve a szektorális alapú szempontokat. Egyúttal megszűnik az eddigi párhuzamos, – a munkaügyi központok illetve a FAT által megvalósított – ellenőrzési rendszer. A hatóság vizsgálja a törvényben előírt követelmények megvalósulását az engedély kérelmezésekor hatósági eljárás keretében. Ezen kívül a minősített intézménynél - évente legalább egyszer - helyszíni külső értékelést végeznek. Az értékelés alapján a képző figyelmét felhívják a feltárt hibák kijavítására, az intézmény tevékenysége továbbfejlesztésének lehetőségeire, és a nem megfelelően működő intézményeket szankcionálják, - a törvényben meghatározott súlyos vagy ismételt szabálysértés esetén - minősítésüket visszavonják.

A minősítés legfontosabb követelményei:

- a) A képzés személyi feltételei vonatkozásában: az eddig előírt képesítési követelményeken túl főállású oktató(k) kötelező alkalmazása és tanári értékelési rendszer kötelező működtetése, tanári óraterv kötelező készítése.

- b) A képzés tárgyi feltételei vonatkozásában: a jelenlegi követelmények pontosítása, szigorítása, különös tekintettel a gyakorlati képzés feltételeire.
- c) Minőségcélok (fejlesztési célok) kötelező meghatározása: tartalmilag ellenőrizhető, számszerűsíthető, számon kérhető célok kitűzése és elérésük értékelése. A célok egy része központilag kerül megnevezésre pl.: vizsgaeredmények, személyi, tárgyi feltételek javítása, képzési programjaik fejlesztése, a végzettséget szerzettek elhelyezkedési arányának növelése.
- d) A képzésben résztvevő személyek, más megrendelők elégedettségének kötelező mérése, ennek alapján intézkedési terv kidolgozása. A mérési lapnak központilag kötelezően alkalmazott része is lesz. Az elégedettség mérését a képzés támogatója végzi, melynek összesített eredménye nyilvánosságra kerül.

Az OKJ meghatározza a felnőttképzésben oktatható szakképesítések körét, ezen belül megjelöli azokat, amelyekre képzés távoktatásban is szervezhető. A minősített képzők képzési programjaikat OKJ szerinti képzések esetében az iskolai rendszerű kerettanterv figyelembe vételével, előírt (minimális) óraszámokkal végzik. A képzők a támogatott képzéseket a jelenleg érvényes programakkreditációra vonatkozó követelményeknek megfelelően összeállított és engedélyezett képzési programok alapján folytatják, mely programok országosan elérhetőek, a munkaerő-piaci, illetve a területi igényeknek megfelelnek, beszámíthatók a későbbi tanulás folyamatába, s a szektorális bizottságok javaslatai biztosítják állandó munkaerő-piaci relevanciájukat.

- ***A munkaerő-piaci igényekhez igazodó támogatási rendszer***

A szakképzés reformjával összefüggésben a regionális fejlesztési és képzési bizottságok (RFKB) – a rövid- és a középtávú tervezés szintjén - összehangolják az iskolai rendszerben folyó és a minősített képzők által végzett szakképzés szakmai szerkezetét. A felnőttképzésben OKJ szerinti képzés csak az RFKB szakképzés irányaira és arányaira vonatkozó iránymutatása alapján kaphat támogatást. A felnőttképzési hatósági feladatokat ellátó szervek – az RFKB-k iránymutatásainak figyelembe vételével – az álláskereső képzési támogatási keretét növelik azon képesítések esetében, amelyekben az állásigények növekszenek, és csökkentik, amelyekben az állásigények csökkennek.

A támogatott képzések legfontosabb indikátorai (résztvevők, lemorzsolódók, sikeres vizsgát tett személyek száma, a munkaerő-piaci célú képzéseknél az elhelyezkedettek száma stb.) a támogatók által összesítésre és nyilvánosságra kerülnek. Az iskolai rendszerű szakképzéssel összehangoltan a felnőttképzésben is bevezetésre kerül a pályakövetési rendszer, melyből a megszerzett (szak)képesítés hasznosulására vonatkozóan is lehet információkat szerezni (szak)képesítésenként, intézményenként, területi egységenként és országosan összesítve is.

Szükséges lépések	Határidő
A felnőttképzés rendszerének átfogó, új szabályozása miatt a felnőttképzésről szóló 2001. évi C. törvény helyett új felnőttképzési törvényt kell alkotni.	2012.12.31.
Az akkreditáció, illetve a minősített képzők új rendszerének megteremtése érdekében új jogszabályok megalkotására van szükség az alábbiak helyett: - 22/2004. (II. 12.) Korm. rendelet a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának szabályairól, - 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól, - 7/2002. (XII. 6.) FMM rendelet a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációs eljárási díjainak mértékéről és felhasználásának szabályairól.	
Az ellenőrzés szakmaiságának növelése érdekében új jogszabály kiadására van szükség - a felnőttképzési szakértői tevékenység folytatásának részletes szabályairól szóló 10/2010. (IV. 15.) SZMM rendelet és - a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzése során kiszabható bírságról szóló 1/2005. (I. 19.) FMM rendelet helyett.	
A felnőttképzési intézmények nyilvántartásba vételi rendszerének változtatása miatt módosítani szükséges a felnőttképzési tevékenység megkezdésének és folytatásának részletes szabályairól szóló 2/2010. (II. 16.) SZMM rendeletet.	
A szakképzési hozzájárulás, valamint a felnőttképzési támogatási rendszer megváltoztatása miatt módosítani szükséges - a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészből felnőttképzési célra nyújtható támogatások részletes szabályairól szóló 15/2007. (IV. 13.) SZMM rendeletet és - a saját munkavállalók részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásáról szóló 15/2009. (VII. 24.) SZMM rendeletet.	