

Rab Henriett:[1] A foglalkoztatáspolitikai eszközök szabályozásának változása napjainkban

Debreceni Jogi Műhely, 2006. évi (III. évfolyam) 2. szám, (2006. április)

Bevezetés

A piacgazdaság viszonyai között a munkaerő-kereslet és-kínálat viszonyai általában nincsenek összhangban egymással, ami a munkanélküliség megjelenését eredményezi. Az állam a munkanélküliség problémáját a foglalkoztatáspolitikai eszközeivel kezeli.

A foglalkoztatáspolitikai célul tűzi ki a munkaerő keresleti és kínálati oldala összhangjának megteremtését, a foglalkoztatás növelését, illetve magas szinten tartását, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok munkához jutásának elősegítését, illetve a már foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási (kereseti) helyzetének javítását.

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerét két nagy csoportra bonthatjuk: aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközökre. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök az álláskeresők munkához való hozzájutását segítik elő az álláskeresők képzése és a munkaadók foglalkoztatási képességének, lehetőségeinek növelése révén, míg a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök az álláskeresők (munkanélküliek) ellátását szolgálják az álláskeresés időszakában.

A foglalkoztatáspolitikai eszközei kiegészítik egymást; a foglalkoztatáspolitikai célok megvalósítását közvetlenül az aktív eszközök szolgálják, a passzív eszközök pedig pótlólagos jövedelem biztosításával teszik átvészeltetővé az álláskeresés időszakát.[2]

A foglalkoztatáspolitikai természetesen nem egy légtüres jogi térben mozog: a foglalkoztatáspolitikai célok megvalósítását a klasszikus munkajog egyes intézményei is elősegítik, ilyenek a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó szabályok, a felmondásvédelem intézményei, a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok, valamint a tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályok. [3]

A foglalkoztatáspolitikai által – véglegesen vagy időlegesen – megoldhatatlannak mutató helyzetek pedig a szociális ellátás intézményeivel kezelhetőek.

I. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök

1.) Munkaerő-piaci szolgáltatások

A munkaerő-piaci szolgáltatásokra vonatkozó szabályokat a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény /továbbiakban: Ft./ 13/A §, valamint – részleteiben – a 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet, a 68/1996. Korm. rendelet 2-3.§ és a 11/1998. (IV.29.) MüM rendelet tartalmazza.

A munkaerő-piaci szolgáltatások keretében a munkaügyi központ információ nyújtással, foglalkoztatási tanácsadással, valamint munkaközvetítéssel segíti az álláskeresőket és a munkaadókat. Az információnyújtás elsősorban a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra, az igénybe vehető munkanélküli ellátásokra, az elérhető képzésekre terjed ki.

A foglalkoztatási tanácsadás pályaválasztási illetve pályamódosítási tanácsadást, álláskeresési technikák oktatását, pszichológiai és jogi tanácsadást, valamint a munkaadókkal, a helyi önkormányzatokkal és a területfejlesztési tanácsokkal való kapcsolattartást foglal magában.[4]

A munkaügyi központ – szintén a munkaerő-piaci szolgáltatások körében – pályázatok útján, legfeljebb 3 évre szóló vissza nem térítendő támogatással segíti a munkaerő-piaci

szolgáltatást végző közhasznú szervezetek, természetes és jogi személyek, jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok tevékenységét.

2.) Az álláskeresők közvetlen támogatásának intézményei

a.) Képzések elősegítése

A hátrányos helyzetű álláskeresői és munkavállalói körbe tartozó személyek elhelyezkedését az Ft. 14.§, a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 1-9.§, valamint a 11/1998. (IV.29.) MüM rendelet 5.§ alapján képzéssel segíti elő a munkaügyi központ.

A képzésekbe bevonható személynek az álláskeresők, a pályakezdők, a gyermek nevelése, gondozása miatt ellátásban részesülő személyek - miután gyermekük betöltötte az 1 éves kort - és a munkaviszonyban álló személyek egy szűk köre minősül. Munkaviszonyban álló személy ugyanis csak akkor vehet részt támogatott képzésben, ha közhasznú munkavégzés keretében történik a foglalkoztatása, vagy ha előreláthatóan 1 éven belül munkaviszonyát létszámleépítés miatt megszünteti munkáltatója, illetve ha foglalkoztatása átképzés nélkül nem lenne biztosítható, viszont a munkáltató átképzés esetén biztosítja a munkavállaló továbbfoglalkoztatását és hozzájárul a képzési költségek viseléséhez.

A támogatható képzések körét a 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet 1.§ határozza meg; ilyenek minősülnek többek között az állam által elismert szakképesítések, a szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismeretek oktatása, pályaorientáló és álláskeresési technikák oktatása, járművezetői engedély megszerzésére irányuló képzések, valamint – ezek részeként és önálló képzés keretében is - nyelvi képzések.

Egyetemi, főiskolai továbbtanulásra felkészítő képzés csak akkor támogatható, ha a képzésben történő részvételt a cigány kisebbségi önkormányzat, cigány kisebbségi önkormányzati társulás vagy a bíróság által nyilvántartásba vett cigány érdekképviseleti szervezet szervezi, vagy a képzés szervezésében közreműködik. Az ilyen képzésben részvevő személyeket a munkaügyi központ a fenti szervezetek véleményének kikérését követően választja ki.

A munkaügyi központ évente meghatározza az adott évben támogatható képzési irányokat, összeállítja és nyilvánosságra hozza a felnőttképzést folytató azon intézmények jegyzékét, amelyek a képzési irányoknak megfelelő ajánlatokat tettek.[5]

A képzésben résztvevő személy a jegyzékben szereplő intézmények által ajánlott képzések közül választhat, de az álláskereső kérelmére a jegyzékben nem szereplő képzésen való részvételhez is nyújtható támogatás. A képzésben résztvevő személynek kereset-kiegészítés, keresetpótló juttatás, illetve költségtérítés adható.

A munkaviszonyban álló, képzésben résztvevő személy kereset-kiegészítés címén a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért keresete különbözetére, valamint költségtérítésre jogosult. Álláskeresők és pályakezdők a megállapításkor hatályos minimálbér 60%-nak megfelelő összegű keresetpótló juttatásra és költségtérítésre jogosultak. Gyermek nevelése, gondozása, hozzátartozó ápolása miatt ellátásban részesülő személyek a képzési költségeik megtérítését igényelhetik.

A képzéshez kapcsolódó költségek közül a munkaügyi központ a képzés, valamint a képzéssel összefüggő utazás, szállás és ételmezés költségét – vagy annak egy részét – téríti meg.

Képzési támogatás nyújtására többször is van lehetőség, de az egyes képzések között a korábbi képzés időtartama kétszeresének megfelelő időnek kell eltelnie.

A munkaügyi központ által támogatott képzések általában a munkaerő-piacon jól hasznosítható, intenzív, jól finanszírozott, - önerőből történő képzés esetén – meglehetősen drága – értékes képzések, ezért még diplomásoknak is komoly segítséget jelenthetnek az elhelyezkedésben.

b.) Álláskereső vállalkozóvá válásának elősegítése

Az Flt. 6.§, a 11/1998. (IV.29.) MüM rendelet 6.§, valamint a 6/1996. (VII.16.) MüM 10.§ alapján a munkanélküli járadékban, álláskeresői járadékban, vállalkozói járadékban részesülő személy egyéni vállalkozás beindításához, társas vállalkozás létrehozásához vagy ahhoz való csatlakozáshoz, östermelői tevékenység megkezdéséhez kaphat támogatást.

Támogatásként a munkanélküli járadék teljes összegének, az álláskeresői járadék illetve vállalkozói járadék legkisebb összegének legfeljebb 6 hónapra történő folyósítása, valamint a vállalkozáshoz szükséges szaktanácsadás, tanfolyami költség és hitelfedezeti biztosítás költségei legfeljebb 50%-a adható.

A 11/1998. (IV.29.) MüM rendelet 6.§ alapján az a legalább 40%-ban csökkent munkaképességű álláskereső, aki nem jogosult öregségi nyugdíjra és nem részesül rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban vagy bányászok egészségkárosodási járadékában, akkor is részesülhet támogatásban, ha nem jogosult munkanélküli, álláskeresői vagy vállalkozói járadékra. A támogatás folyósításának leghosszabb tartama 6 helyett 12 hónap, a tanfolyami képzés térítése pedig 50% helyett 100% mértékű lehet.

A vállalkozói tevékenység gyakorlását a munkaügyi központ ellenőrzi, és a támogatást jogosulatlanul igénybevevő személyt kötelezi a támogatás visszafizetésére.

c.) Önfoglalkoztatás támogatása

Részben az előző támogatásra épülő, az Flt. 17.§, valamint a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 17/A-17/B.§ alapján nyújtható támogatás.

A támogatást pályázat alapján igényelheti a már hosszabb ideje – legalább 3 hónapja – regisztrált álláskereső, valamint az a személy, aki álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban részesül, ha egyéni vállalkozást indít, társas vállalkozást indít vagy ahhoz csatlakozik, mezőgazdasági östermelői tevékenység folytatásába kezd vagy szövetkezeti tagként létesít vállalkozói jogviszonyt.

A támogatás feltétele, hogy a támogatást igénylő személy – a vállalkozóvá válást elősegítő támogatásban részesülő személy kivételével - a beruházás költségeinek 20%-át elérő saját forrással és anyagi biztosítékkal rendelkezzen.

Legfeljebb 3 millió Ft összegű visszatérítendő támogatás adható; a támogatás kamatmentes, és csak a támogatás folyósításának befejezését követő 13. hónap kezdetétől kell megkezdeni a törlesztést. A törlesztés időtartamát a munkaügyi központ határozza meg; annak leghosszabb időtartama 60 hónap lehet. [6]

Bár mind a vállalkozóvá válás, mind az önfoglalkoztatás támogatása sok kedvezményt biztosít a kedvezményeket igénybe vevő álláskeresőknél, a gyakorlatban sok esetben az így létrejövő vállalkozások vagy kényszervállalkozások, vagy valójában munkaviszonyt lepleznek.

3.) Az álláskereső foglalkoztatásának támogatása

A következőkben tárgyalandó intézmények az álláskeresők közvetett támogatásának révén valósítják meg a foglalkoztatáspolitikai célokat: nem az álláskereső, hanem az őt foglalkoztató munkavállaló kap ugyanis az álláskereső után fizetendő közterhek csökkentésére irányuló támogatást.

Ezeket a támogatásokat a munkáltatók igyekeznek a lehető legnagyobb mértékben kihasználni; ezzel összefüggésben jelentkező hátrányuk azonban, hogy – legalábbis a csoport specifikus támogatások esetén – a kedvezményezett csoport egyéb munkavállalói csoportok rovására is érvényesülhet; például ha a munkáltató a támogatási idő és a kötelező továbbfoglalkoztatás idejének leteltét követően nem tartja fenn a támogatott munkavállalóval a munkaviszonyt, hanem helyette egy másik támogatott munkavállalót alkalmaz.

A támogatások egy része csoport specifikus támogatási forma, azaz az ún. hátrányos helyzetű munkaerőpiaci csoportok foglalkoztatása esetén vehető igénybe; ilyenek minősülnek különösen a pályakezdekők, a GYES-t, illetve GYED-et igénybe vevők, a megváltozott munkaképességű munkavállalók és az 50 év feletti munkavállalók is.

a.) Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás

/ munkabér támogatás /

Az Ft. 16.§, valamint a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 11.§ alapján a munkáltató részére a munkabér 50-100%-ig terjedő mértékű támogatás nyújtható, ha meghatározott álláskeresői csoport tagjainak a foglalkoztatására kötelezettséget vállal.

Támogatható minden olyan személy, aki legalább 6 hónapja – pályakezdő álláskereső és 45 év feletti álláskereső 3 hónapja – munkanélküli /álláskereső/.

A támogatás a munkabér 50-100%-ig, 45 év feletti álláskereső esetén a munkabér 70-100%-ig terjedhet. Munkabérnek minősül a személyi alapbér /alapilletmény/, valamint a bérpótlékok /illetménykiegészítés/; nem minősülnek azonban munkabérnek – vagyis nem téríthetők meg a munkaügyi központ által – az egyéb bérelemek /jutalom, prémium, helyettesítési díj/, valamint a munkabérbe nem tartozó juttatások /étkezési hozzájárulás, ruhapénz/. A támogatás legfeljebb 1 évre nyújtható.

A munkáltató már megkezdett foglalkoztatáshoz nem kaphat bértámogatást; a támogatás feltétele, hogy a munkáltató álláskeresőt alkalmazzon. A munkáltató köteles a támogatott álláskeresőt a támogatás időtartamára foglalkoztatni, a támogatás időtartamának megfelelő időre pedig továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli.

Az álláskereső alkalmazását megelőző 6 hónap alatt és a támogatás időtartama alatt a munkáltató nem szüntetheti meg más, hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő okból, rendes felmondással.

A munkáltató rendelkezési jogának korlátozásával a jogalkotó azt kívánja elkerülni, hogy a munkáltató egy másik, nem támogatott munkavállaló helyére alkalmazza a támogatott álláskeresőt.

A munkáltató rendelkezési jogának korlátozása azonban csak a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésére terjed ki, nincs akadálya azonban annak, hogy a munkáltató rendkívüli felmondással éljen – a munkavállaló súlyos kötelezettségszegése alapján az Mt. 96.§ (1) bekezdésére alapítottn –, hozzájáruljon a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez, vagy nem a munkáltató működésével összefüggő okból, hanem a munkavállaló alkalmatlanságára hivatkozással éljen rendes felmondással.

b.) Foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása

Az Ft. 18/A.§, valamint a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 18/B.§ alapján a munkáltatót terhelő társadalombiztosítási járulékok egy részét álláskereső foglalkoztatása esetén átvállalhatja a munkaügyi központ.

A munkáltató ebben az esetben sem kaphat támogatást már megkezdett foglalkoztatásra, a támogatásnak ebben az esetben is feltétele, hogy a munkáltató álláskeresőt alkalmazzon.

A támogatás az egészségbiztosítási, nyugdíjbiztosítási, munkaadói járulék, valamint az egészségügyi hozzájárulás összege egészének vagy egy részének a munkaügyi központ által történő átvállalását jelenti.

Ha a munkáltató pártfogó felügyelet alatt álló személy, vagy olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki a szabadságvesztés büntetéséből a támogatási kérelem benyújtását megelőző 6 hónapon belül szabadult, a támogatás minimális összege a járulékok 70%-a.[7]

A támogatás legfeljebb 200 napra folyósítható; ha a munkáltató 50. életévét betöltött álláskereső, pártfogó felügyelet alatt álló személy, vagy olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki a szabadságvesztés büntetéséből a támogatási kérelem benyújtását megelőző 6 hónapon belül szabadult, a támogatás legfeljebb 1 évre nyújtható.

A támogatás a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatással együtt nem nyújtható, a két támogatási forma tehát kizárja egymást.

c.) Fiatal munkavállalók foglalkoztatásának támogatása

A fiatal álláskeresőket a hazai foglalkoztatáspolitikai kiemelt figyelemben részesíti, ugyanis a tanulmányaikat befejező, vagy megszakító fiatalok még nem rendelkeznek megfelelő szakmai tapasztalatokkal, így a munkaerőpiacon komoly hátránnyal indulnak.[8]

A felsőoktatás expanziójának nevezett folyamat /"diplomás túltermelés"/ miatt a pályakezdők egyre nehezebben jutnak iskolai végzettségüknek megfelelő álláshoz.

A fiatal álláskeresők kiemelt támogatására vonatkozó szabályokat az Ft. 19/A.§, a 68/1996. (VII.16.) Korm. rendelet, valamint a pályakezdő fiatalok, az 50 év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását illetve családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény / továbbiakban: Pftv. / állapítja meg. Ezek a jogszabályok a következő támogatási formákról rendelkeznek:

- pályakezdő fiatalok foglalkoztatási célú járulékkedvezménye,
- START-kártya program,
- ösztöndíjas foglalkoztatás,
- munkatapasztalat szerzési támogatás,
- foglalkoztatási támogatás.

Pályakezdő fiatalok foglalkoztatási célú járulékkedvezménye

A Pftv. 2005. január 1-jén hatályba lépő szabályai szerint a munkáltató 9 hónap foglalkoztatást követően a 9 hónapra számított társadalombiztosítási járulék 50%-át visszaigényelheti, amennyiben pályakezdő fiatal foglalkoztatását vállalta.

A járulék-visszaigénylés korlátját képezte az a szabály, hogy a járulék-visszaigénylés a munkáltatót legfeljebb bruttó 90.000 Ft kereset után illette meg: vagyis a munkáltató az általa foglalkoztatott pályakezdő fiatal munkabérét bruttó 90.000 Ft-nál nagyobb összegben is megállapíthatta, de ebben az esetben csak 90.000 Ft bruttó bér járulékait igényelheti vissza.

A munkáltatónak a támogatás igénybevétele esetén a pályakezdő fiatalot legalább 3 hónapig a 9 hónap támogatott foglalkoztatás letelte után is foglalkoztatnia kellett.

A támogatás alapvetően alkalmasnak bizonyult a pályakezdő fiatalok támogatására, azonban – a munkaadók szempontjából – hátrányként jelentkezett, hogy a járulékkedvezményt csak utólag és egy viszonylag hosszabb ideig tartó foglalkoztatást követően lehetett igénybe venni.

A pályakezdő fiatalok szempontjából hátránya az volt, hogy "röghöz kötötte" a munkát vállaló fiatalot; amennyiben a kapott állás nem felelt meg számára, a kedvezményt nem vihette át, nem érvényesíthette egy másik munkáltatónál.[9]

Ezért az intézményt 2005. október 1-től a START- kártyaprogram váltotta fel, amely már kiküszöböli ezeket a hátrányokat.

Azonban még ezeket a szabályokat kell alkalmazni azokra a fiatalokra és az utánuk igénybe vehető kedvezményekre, akiknek a 9 hónapos foglalkoztatása az új szabályok hatálybalépése előtt kezdődött el, de még nem fejeződött be. 2006. július 1-től – ekkor jár le a 2005. szeptember 30. napján még a régi szabályok szerint munkaviszonyt létesítettek 9 hónapos foglalkoztatásának ideje – már mindenképpen az új szabályokat kell alkalmazni – azokra a támogatott fiatalokra is, akiknek a 3 hónapos továbbfoglalkoztatása még folyamatban van ekkor.

START-kártya program

A Pftv.-nek a START-kártya programra vonatkozó 3.§-a, valamint 4/A.§-a 2005. október 1-jén lépett hatályba.

A START kártya kiváltására az jogosult, aki 25. életévét – felsőfokú végzettségű fiatal esetén 30. életévét – még nem töltötte be, befejezte vagy megszakította tanulmányait és első alkalommal létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt. Ez utóbbi feltételnél figyelmen kívül kell hagyni az iskolai tanulmányok, illetve a szünetek időtartama alatt létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat és a tanulmányok befejezését követően alkalmi munkavállalói könyvvel létesített jogviszonyt is.

A START-kártyát a pályakezdő fiatal igényelheti a lakóhelye szerint illetékes APEH igazgatóságnál. A START-kártya a START-kártya iránti kérelem benyújtásától számított 2 évig érvényes, illetve addig, amíg az igénylő be nem tölti a 25. illetve 30. életévét. Mivel a START-kártyát a munkába állást megelőzően kell kiváltani, és a kártya érvényességi ideje független attól, hogy a pályakezdő fiatal el tudott-e helyezkedni, START-kártyát csak akkor érdemes kiváltani, ha az igénylő fiatal már biztos munkahelyet talált magának.

A START-kártyával rendelkező pályakezdő fiatal után a munkáltatót járulékkedvezmény illeti meg; a 29%-os társadalombiztosítási, 3%-os munkaadói járulék, valamint a tételes egészségügyi hozzájárulás helyett a munkáltatót a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér 15%-nak, a foglalkoztatás második évében 25%-nak megfelelő fizetési kötelezettség terheli. Ez az első évben kb. 20%, a második évben kb. 10%-kal kevesebb járulékfizetést eredményez.[10]

A munkáltató azonban csak a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresének, felsőfokú végzettségű pályakezdő foglalkoztatása esetén kétszeresének megfelelő összegű munkabér után érvényesítheti a járulékkedvezményt.

Ez a szabály nem zárja el a munkáltatót attól, hogy a pályakezdő fiatalnak ettől magasabb munkabért fizessen, de a munkabérnek a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresét, illetve kétszeresét meghaladó része után már nem érvényesíthet járulékkedvezményt.

Amennyiben a pályakezdő fiatal munkaviszonya megszűnik az őt foglalkoztató munkáltatónál, a START-kártyával járó kedvezményt a munkavállaló egy másik munkáltatónál érvényesítheti, amíg a kártya érvényességi ideje le nem telik. Ennyiben tehát a START-kártya rugalmasabb a korábban hatályos járulékkedvezményénél.

Ösztöndíjas foglalkoztatás

Kifejezetten munkatapasztalat szerzését szolgáló intézmény, lényegében egy speciális gyakorlati képzés, egyfajta könnyített foglalkoztatási forma, amelynek szabályait a Pftv. 9-16.§-i állapítják meg.

Ösztöndíjas az lehet, aki 30. életévét még nem töltötte be, diplomája 2 éven belül kerül kiadásra és nem áll munkaviszonyban. Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony a felsőfokú végzettség megszerzését követően csak egy alkalommal létesíthető, határozott időre, mégpedig legalább 9, legfeljebb 12 hónapra.

A munkáltató köteles legalább a kötelező legkisebb munkabérnek – rész munkaidős ösztöndíjas esetén ennek időarányos részének – megfelelő ösztöndíjat fizetni, az ösztöndíjas munkáját szakmai segítő /mentor/ révén is támogatni, az ösztöndíjas foglalkoztatás megszűnése esetén pedig igazolást és ajánlólevelet kiállítani. Az ajánlólevélnek kötelező tartalmaznia az ösztöndíjas által ellátott feladatok leírását, és – ha a munkáltató elégedett volt az ösztöndíjas munkájával – tartalmazhatja az ösztöndíjas ajánlását más munkáltatók részére.

Az ösztöndíjas szintén jogosult a START-kártya kiváltására, vagyis a járulékkedvezmények az ösztöndíjas foglalkoztatása esetén is igénybe vehetők.[11]

Munkatapasztalat-szerzési támogatás

A 68/1996. (V.15.) Korm. rendelet 7.§ alapján a szakképzetlen, a munkaügyi központ által meghatározott szakképzettséggel rendelkező, valamint a munkaügyi központ igazgatója által méltányosság alapján kijelölt pályakezdő álláskeresők foglalkoztatása támogatható munkatapasztalat szerzési támogatással.

A támogatás további személyi feltétele, hogy a pályakezdő álláskereső már legalább 90 napja együttműködik a munkaügyi központtal, vagyis már 90 napja regisztrált álláskereső. Támogatás munkaviszony, vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszony keretében, legalább napi 4 óra munkaidőben történő foglalkoztatása céljából biztosítható, legfeljebb 360 napig.

A támogatás a munkabér 50-100%-nak mértékéig terjedhet, de 100%-ban történő megállapítása esetén szakképzetlen pályakezdő esetében a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresét, középfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő esetében a kétszeresét, felsőfokú szakképzettségű pályakezdő esetében a két és félszeresét nem haladhatja meg.

Foglalkoztatási támogatás

Az a munkáltató, aki vállalja a nála legalább 1 évig gyakorlati képzésben részesülő szakmunkás, szakiskolai vagy speciális szakiskolai hallgató foglalkoztatását a gyakorlati képzés befejeződésétől számított 90 napon, belül legalább napi 6 óra munkaidőben, támogatásban részesíthető.

A támogatás fix összeg, a kötelező legkisebb munkabér 50%-a, és legfeljebb 270 napig folyósítható, de a munkaügyi központ ezen felül az egészségügyi hozzájárulást is megtérítheti.

A munkáltatót ebben az esetben is továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli, legalább a támogatás megszűnését követő 90 napig.

4.) A munkaerőpiactól tartósan távol lévő személyek foglalkoztatásának támogatása

A Pftv. 5.-6.§ alapján az a munkáltató, aki a GYED, GYES, GYET, valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követően ezekben az ellátásokban részesült személyeket munkaviszonyban vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszonyban, legalább 9 hónapig foglalkoztat, jogosult a társadalombiztosítási járulék 50%-nak utólagos visszaigénylésére, legfeljebb bruttó 90.000 Ft. munkabér után.

Látható, hogy ez az intézmény nagyon hasonló a pályakezdő fiatalok foglalkoztatási célú járulékkedvezményének intézményéhez, ezért ennek a START-kártya típusú átalakítása is folyamatban van.[12]

e.) Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása

Megváltozott munkaképességű személynek minősül az a személy, akinek a munkaképesség-csökkenése legalább 50%-os mértékű, vagy 50%-nál alacsonyabb szintű, de testi-lelki károsodása miatt csökkentek a munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei.

Az Ft. 19.§, valamint a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 19-21.§ alapján pályázat útján visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő támogatás nyerhető megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházások megvalósítására, amennyiben a munkáltató meghatározott ideig vállalja megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását.

Támogatás nyújtható létesítmények akadálymentesítésére,- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében – létesítmény átalakítására, korszerűsítésére, építésére, bővítésére, munkaeszközök beszerzésére és biztonságosabbá tételére.

A támogatás feltételeként előírt foglalkoztatási kötelezettség időtartamát a 6/1996 (VII.16.) MüM rendelet 2, illetve 3 évben határozza meg.

Az Ft.-n kívül más jogszabályok alapján is igényelhet támogatást a munkaadó megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén: így a 11/1998. (IV.29.) MüM rendelet 4.§ alapján a legalább 40%-ban csökkent munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás, a 8/1983. (VI.29.) EüM-PM rendelet 27-30.§ alapján pedig rehabilitációs tevékenységet segítő támogatás /dotáció/ igényelhető.

f.) A közhasznú munkavégzés támogatása

Az Ft. 16/A. § és a 6/1996 (VII.16.) MüM rendelet 12-15.§ alapján a közfeladatot ellátó vagy közhasznú tevékenységet folytató munkaadók részére álláskeresők foglalkoztatása esetén támogatás nyújtható.

A támogatás elsődleges feltétele az, hogy a munkavégzésre közfeladat vagy közhasznú tevékenység folytatása körében kerüljön sor.

Közfeladatnak a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény 8.§-ban meghatározott kötelező, valamint a 6.§-ban meghatározott önként vállalt önkormányzati feladatok tartoznak.

Kötelező önkormányzati feladatnak minősül különösen a településfejlesztés, a településrendezés, a lakásgazdálkodás, a vízrendezés és a csapadékvíz elvezetés, a csatornázás, a köztemető fenntartása, a helyi közutak és közterületek fenntartása, helyi tömegközlekedés, a köztisztaság és településtisztaság biztosítása; gondoskodás a helyi tűzvédelemről, az óvodáról, az alapfokú nevelésről, oktatásról, az egészségügyi, a szociális ellátásról, valamint a gyermek és ifjúsági feladatokról való gondoskodás; közművelődési,

tudományos, művészeti tevékenység, sport támogatása; a nemzeti és etnikai kisebbségek jogai érvényesítésének a biztosítása; az egészséges életmód közösségi feltételeinek elősegítése.

Közhasznú tevékenységnek a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvény 26.§ c.) pontjában meghatározott tevékenységek minősülnek, amelyek a következők: gyógyító-, egészségügyi rehabilitációs, szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása, nevelés, oktatás, ismeretterjesztés, kulturális tevékenység, műemlékvédelem, környezetvédelem, gyermek- és ifjúságvédelem, hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése, emberi és állampolgári jogok védelme, a nemzeti és etnikai kisebbségekkel, valamint a határon túli magyarsággal kapcsolatos tevékenység, közrend és közlekedésbiztonság védelme, önkéntes tűzoltás, mentés, katasztrófa-elhárítás, ár- és belvízvédelem ellátásához kapcsolódó tevékenység, a közforgalom számára megnyitott út, híd, alagút fejlesztéséhez, fenntartásához és üzemeltetéséhez kapcsolódó tevékenység.

A támogatás további feltétele, hogy a munkaadó foglalkoztatottainak létszámát úgy bővítse a támogatás előtti átlagos statisztikai létszámához képest, hogy a támogatással érintett vagy ahhoz hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással sem a támogatás folyósítását megelőző 3 hónapban, sem a támogatás folyósítása alatt nem szünteti meg – azaz nem egy másik, nem támogatott munkavállaló helyére alkalmazza a támogatott álláskeresőt –, valamint az, hogy a munkavégzés ténylegesen a támogatott munkáltatónál történik; más munkáltatónál történő munkavégzésre irányuló, az Mt. 150.§ szerinti munkáltatói intézkedéssel, kirendeléssel vagy munkaerő-kölcsönzéssel magvalósuló munkavégzésre nem igényelhető támogatás.

Nem nyújtható támogatás a munkaadónak abban az esetben, ha ugyanazon személy közcélú foglalkoztatása miatt a települési önkormányzat támogatásban részesül, valamint ha közhasznú társaság üzletszerű gazdasági tevékenysége körében kíván álláskeresőt foglalkoztatni.[13]

A támogatás munkavállalót érintő feltétele, hogy a közhasznú munkavégzésre irányuló munkaviszony megszűnését követő 2 éven belül a munkavállaló közhasznú munkavégzés körében történő foglalkoztatására támogatás csak akkor nyújtható, ha a közhasznú munkavégzésre közvetítés időpontjában az érintett munkavállaló nem jogosult álláskeresői vagy vállalkozási járadékra.

A támogatás a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek 70%-a lehet; azonban a megyei (fővárosi) munkaügyi tanács, a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete által meghatározott esetben, 45 évesnél idősebb álláskereső közhasznú munkavégzés keretében történő foglalkoztatása esetén, valamint olyan közhasznú munkavégzés támogatása esetén, amelynek szervezésében a cigány kisebbségi önkormányzat, önkormányzati társulás vagy a bíróság által nyilvántartásba vett cigány érdekképviseleti szervezet is közreműködött, a támogatás 90%-os mértékű lehet.

A foglalkoztatásból eredő közvetlen költségnek minősül a munkavállaló munkabére (személyi alapbére és bérpótlékai), annak járulékai, a munkavégzéshez szükséges tárgyi eszközök, a munkaruha, az egyéni védőeszközök, a munkaadót terhelő utazási költségek, valamint a munkaalkalmassági vizsgálat költségei.

Nem igényelhető azonban támogatás olyan költségtételhez, amelyre vonatkozóan a munkáltató a kérelem benyújtását megelőző két éven belül a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészből támogatást kapott.

A támogatás időtartama legfeljebb egy év, 45 évesnél idősebb álláskereső közhasznú munkavégzés keretében történő foglalkoztatása esetén másfél év, olyan közhasznú munkavégzés támogatása esetén, amelynek szervezésében a cigány kisebbségi önkormányzat, önkormányzati társulás vagy a bíróság által nyilvántartásba vett cigány érdekképviselői szervezet is közreműködött, 2 év.

A közhasznú munkavégzés a gyakorlatban nem mindig váltja be a hozzá fűzött reményeket, vagyis nem képes elősegíteni a munkavégzésben résztvevők munkaerőpiaci integrációját. A legfőbb célja a települési önkormányzatnak a munkát vállalkók pillanatnyi megélhetési problémáinak megoldása, az álláskeresői járadékhoz, illetve segélyhez szükséges jogszerző idő biztosítása és nem utolsósorban a saját szociális ellátórendszerük mentesítése egyéb források bevonása révén.

5. Egyes atipikus foglalkoztatási formák támogatása

Az utóbbi években bizonyos atipikus foglalkoztatási formák elterjedésének és mind gyakoribb alkalmazásának lehetünk tanúi.

Ezek közös jellemzője, hogy a munkaviszony valamely lényeges elemében különböznek a tipikus /hagyományos/ munkaviszonytól; így például a részmunkaidős foglalkoztatás a rendes munkaidőtől rövidebb munkavégzési idő, az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás a munkavégzés rendszerességének és tartós jellegének hiánya, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás a foglalkoztató munkáltató személyének állandó változása miatt nem minősíthető „hagyományos”, azaz tipikus munkaviszonynak.

Az atipikus foglalkoztatási formák térnyerésére egyrészt a munkaadók igényei alapján – például munkaerő-kölcsönzés esetén – vagy éppen ellenkezőleg, a foglalkoztatás bővítése érdekében – akár a munkaadók ellenállását is leküzdve, például részmunkaidős foglalkoztatás esetén – került sor.

A támogatott atipikus foglalkoztatási formák a következők:

- alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás,
- munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás,
- részmunkaidős foglalkoztatás.

5.1.) Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás

Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített fizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény / továbbiakban: Amtv. / alapján alkalmi munkavállalói könyvvel, időszakonként mindössze néhány napra terjedően is van lehetőség munkaviszony létesítésére.

Az Ft. ugyan nagyon szűkszavúan, mindössze egy bekezdésben említi meg ezt a foglalkoztatási formát, azonban mára ez az intézmény is az álláskeresők egy részének álláshoz juttatása fontos eszközévé vált, ezért indokolt szabályaival külön is foglalkozni.

Alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás esetén a munkáltató társadalombiztosítási járadékfizetési és személyi jövedelemadó fizetési kötelezettségének közteherjegy megvásárlásával és beragasztásával tesz eleget; a közteherjegyek értéke a munkavállalónak kifizetett munkabérhez igazodóan: 1800-2399 Ft napi munkadíj esetén 400 Ft., 2400-2999.Ft napi munkadíj esetén 700 Ft, 3000-3599 Ft napi munkadíj esetén 900 Ft., 3600-4600 Ft napi munkadíj esetén 1100 Ft.

Az alkalmi munkavállalói könyv rovatait a munkavégzés megkezdésekor a munkáltatónak ki kell tölteni, a közteherjegyek helyét aláírásával ellátni, majd a munkavégzés befejezésekor a közteherjegyet - a megfelelő rovatba történő beragasztását követően - aláírásával ellátni.

Foglalkoztató a Munka Törvénykönyve, a közalkalmazottak jogállásáról és a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató lehet.

Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás a munkavállaló és munkáltató számára is előnyökkel járhat.

A legális alkalmi munkavállalás lehetősége a tartós munkanélküliek számára lehetővé teszi számukra munkaviszonyban töltött idő szerzését, ezáltal az álláskeresési támogatáshoz megfelelő munkaviszonyban töltött idő, a nyugdíjhoz szolgálati idő gyűjtését, a pályakezdő álláskeresők számára pedig a munka világába történő beilleszkedést.

Az előbb említett két álláskeresői csoport alkalmi munkavállalását a jogi szabályozás más elemei is elősegítik: az Ft szerint az alkalmi munkaviszonyban töltött idő tartama alatt az álláskeresési támogatás szünetel – vagyis nem szűnik meg, a foglalkoztatást követően folyósítása azonnal folytatódik -, és a START-kártyaprogramban való részvételt sem zárja ki az, ha az igénylő alkalmi munkavállalói könyvvel létesített korábban munkaviszonyt. [14]

Bár az alkalmi munkavállaló táppénzre – a baleseti táppénz kivételével – és terhességi gyermekágyi segélyre nem jogosult, egészségügyi és baleseti egészségügyi szolgáltatásra viszont jogosultságot szerez.

A munkavállaló adófizetési kötelezettségének egyszerűsítése érdekében az Amtv. 8.§ (6) bekezdés alapján az alkalmi munkavállalással szerzett munkabért nem kell bevallani, ha az alkalmi munkavállaló éves jövedelme nem éri el a kötelező legkisebb munkabér éves összegét.

A munkáltatók számára az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás egyrészt a foglalkoztatáshoz kapcsolódó alacsonyabb összegű közterhek miatt jelent előnyt – a munkabérhez egyébként kapcsolódó közterhek együttes összegéhez képest alacsonyabb összegű közteherjegy ugyanis az egészségbiztosítási járulék kivételével tartalmazza mind a munkavállalót, mind a munkáltatót terhelő járulékokat – másrészt az adminisztrációs terhek csökkenésével is jár.

Éppen az ebből fakadó esetleges visszaélések elkerülése érdekében az Amtv. kimondja, egyetlen munkáltató – a kölcsönbeadót is beleértve a munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony esetén - sem alkalmazhat vele munkaviszonyban álló munkavállalót alkalmi munkavállalói könyvvel, természetes személy munkáltató az egyéni vállalkozói tevékenységi körébe tartozó feladatok, a közalkalmazottak jogállásáról, valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató pedig alaptevékenysége körébe tartozó feladatok ellátására nem alkalmazhat alkalmi munkavállalói könyvvel munkavállalót.

A munkavállaló ugyanannál a munkáltatónál folyamatosan legfeljebb 5 egymást követő napig, egy naptári hónapon belül legfeljebb 15 naptári napig, egy naptári éven belül legfeljebb 90 naptári napig foglalkoztatható alkalmi munkavállalói könyvvel, míg több munkáltatónál együttesen legfeljebb évente 120 napot tölthet alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszonyban.

Mezőgazdasági idénymunkát végzőkre – mivel ez a munkatevékenység jellemzően az év egyes időszakaiban végezhető – nem vonatkozik a havi 15 napos foglalkoztatási időkorlát, a több munkáltatónál alkalmi foglalkoztatásban tölthető idő pedig 120 nap.

Két kiemelten közhasznú vagy természetes személy munkáltatónál – a háztartásban végezhető tevékenységek legalizálása, illetve a kiemelten közhasznú szervezetek feladat ellátásának elősegítése érdekében - 120 nap, míg három kiemelten közhasznú vagy természetes személy munkáltatónál 200 nap tölthető egy naptári évben alkalmi munkaviszonyban.

Az Ftt. 18/A.§ (2) bekezdése szerint a munkaügyi központ támogatást nyújthat annak a munkáltatónak, aki vállalja alkalmi munkavállalói könyvvvel rendelkező személyek foglalkoztatását. Mivel sem az Ftt., sem a kapcsolódó miniszteri rendeletek nem szólnak a támogatás feltételeiről, így a támogatás nyújtása és mértékének meghatározása a munkaügyi központ mérlegelési jogkörébe tartozó kérdés.

5.2.) Álláskeresők munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatása

A munkaerő-kölcsönzés egy sajátos, hárompólusú jogviszony, amelynek keretében a kölcsönbeadó munkáltató a munkavállalóval azért létesít munkaviszonyt, hogy egy másik munkáltatónak – polgári jogi jogviszony keretében, ellenérték fejében – átengedje.

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás a munkáltató számára hatékonyabb munkaerő-gazdálkodást tesz lehetővé, ugyanis az eseti jelleggel felmerült – esetleg különleges szakértelmet igénylő - munkafeladatok ellátására nem szükséges önálló státuszt létrehozni, új munkavállalót alkalmazni: elegendő, ha egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó társaságtól a speciális feladat ellátására, meghatározott időre, a számára megfelelő képzettséggel, gyakorlattal rendelkező munkavállalót kölcsönöz. Munkaerő-kölcsönzés esetén ráadásul a munkavállaló bérének számfejtése, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok kifizetése, a nyilvántartási és adatszolgáltatási feladatok teljesítése a kölcsönadó munkáltatóra hárul, így a kölcsönvevő munkáltató mentesül az ezzel kapcsolatos feladatok teljesítése alól.

Sok álláskereső számára lehet vonzó egy munkaerő-kölcsönző vállalkozásnál történő elhelyezkedés, ugyanis a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó társaság a munkaszerződés alapján számukra munkabért fizet, - akkor is ha éppen nem tudja kikölcsönözni őket -, mivel a munkavállaló foglalkoztatását a kölcsönző vállalkozásnak kell biztosítani, és abban is sokan reménykednek, hogy a kölcsönvevő munkáltató esetleg véglegesíti őket.

Az Mt. 193/E.§ (4) bekezdése alapján a kölcsönbeadó és a munkavállaló között létrejött munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a munkaviszony munkaerő-kölcsönzés céljából létesítették; az Mt. 193/D.§ (5) bekezdése szerint pedig a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti, azaz jogszerűtlen a munkáltató foglalkoztatási célú átengedése /Mt. 150.§/, kirendelése és továbbközvetítése.

Az Mt. 193/D.§ (1) bekezdésének a 2004.évi XX. törvény által történő módosítását követően munkaerő-kölcsönzést már nemcsak részvénytársaságok, korlátolt felelősségű társaságok, valamint szövetkezetek, hanem közhasznú társaságok is folytathatnak. A törvénymódosítás célja éppen a hátrányos helyzetű álláskeresők munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának elősegítése volt.

Az Ftt. 16/B.§, valamint a 6/1996. (VI.16.) MüM rendelet 16-17.§ alapján támogatást kaphat az a közhasznú társaság, amely vállalja, hogy legalább 50 pályakezdő álláskeresővel, 50. életévét betöltött álláskeresővel vagy a munkaügyi központnál legalább 3 hónapja regisztrált álláskeresővel határozott idejű, de legalább 200 nap tartamú munkaviszonyt létesít munkaerő-kölcsönzés céljából, és ezeket a munkavállalókat legalább a kötelező legkisebb munkabér és annak járulékai összegének megfelelő kölcsönzési díj ellenében kölcsönvevő munkáltatóknak engedi át munkavégzés céljából.

A támogatás pályázat alapján vehető igénybe, legfeljebb 200 napig.

A támogatás mértéke a munkaszerződésben meghatározott munkabér és járulékai 50%-ig, de legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér másfélszereséig terjedhet.

Támogatás ugyanazon álláskereső munkaerő-kölcsönzés céljából történő foglalkoztatása után két éven belül csak egyszer adható, és a támogatás folyósítása alatt a támogatással érintett álláskereső után a Munkaerőpiaci Alapból más támogatás nem vehető igénybe.

5. 3.) Részmunkaidőben történő foglalkoztatás támogatása

Részmunkaidős foglalkoztatásnak a rendes munkaidő mértékénél – napi 8 óránál – rövidebb időtartamú, tipikusan 4-6 órás napi munkavégzéssel járó atipikus foglalkoztatási jogviszony minősül.[15]

A részmunkaidős foglalkoztatás elsősorban azon munkavállalók számára jelenthet megfelelő megoldást, akiknek életkörülménye, családi helyzete nehezíti vagy lehetetlenné teszi a teljes munkaidőben történő munkavállalást, de a létszámleépítés elkerülésének egy lehetséges eszköze is lehet, ha bizonyos számú munkavállaló elbocsátása helyett részmunkaidőben foglalkoztatják őket tovább.

Bár a részmunkaidős foglalkoztatás nem jelent a munkáltató számára anyagi többletterhet, mivel az Mt. 78/A.§ (2) bekezdése szerint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkabérének - a foglalkoztatás időtartamához viszonyított – arányos része jár.

Az Flt. 19/C.§, valamint a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet 11/A.§ alapján olyan személy részmunkaidőben történő foglalkoztatása esetén vehető igénybe támogatás, aki saját háztartásában 14 éven aluli gyermeket nevel, ápolási díjban részesül, vagy legalább 3 hónapja regisztrált álláskeresőnek minősül.

A támogatásként a munkavállaló munkabére és járulékai legfeljebb 75%-a, vagy az utazási költségek megtérítése nyújtható, amit a munkaügyi központ legfeljebb 1 évre biztosíthat. A támogatás ezen típusának is előfeltétele, hogy a munkáltató vállalja a munkavállalónak a támogatás időtartamával megegyező tartamú továbbfoglalkoztatását.

II. A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök

A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök tehát az álláskeresők ellátását szolgálják az álláskeresés időszakában.

A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök rendszere 1991 – az Flt. hatályba lépése - óta sokat változott. A megállapítás és folyósítás feltételei folyamatosan szigorúbbak lettek (munkanélküli járadék), bizonyos ellátási formák (pályakezdők munkanélküli segélye, előnyugdíj) megszűntek, illetve más intézmények váltották fel őket (előnyugdíjat a nyugdíj előtti munkanélküli segély), és új ellátások bevezetésére is sor került (álláskeresést ösztönző juttatás, vállalkozói járadék).

A munkanélküli ellátórendszer szerkezetét legutóbb a 2005. évi LXX. törvény módosította jelentősen. A törvény hatályba lépése előtt a munkanélküli ellátás intézményei a munkanélküli járadék, az álláskeresést ösztönző juttatás és a nyugdíj előtti munkanélküli segély voltak.

A törvény hatálybalépését követően a munkanélküli fogalmát az Flt.-ben az álláskereső fogalma, a munkanélküli ellátó rendszert az álláskeresők támogatási rendszere váltotta fel. A munkanélküli járadék helyébe az álláskeresési támogatás lépett, az álláskeresést ösztönző

juttatás és a nyugdíj előtti munkanélküli segély egyes elemei az álláskeresői segély rendszerébe épültek be.

Az Ft. jelenleg hatályos szövege szerint tehát a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök az álláskeresői járadék, az álláskeresői segély és a költségtérítések.

1.) Az álláskeresői járadék

Álláskeresői járadékra az a személy jogosult, aki a következő négy feltétel mindegyikének eleget tesz:

1.) A munkaügyi központ illetékes kirendeltségével álláskeresői megállapodást köt és teljesíti a megállapodásból származó kötelezettségeit.

2.) Az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap munkaviszonnyal rendelkezik.

Munkaviszony alatt az Ft. 58.§ (5) bekezdés a.) pontja szerint gyakorlatilag minden foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt érteni kell, így pl. a közalkalmazotti, közszolgálati jogviszonyt és az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatást

A 365 nap munkaviszonyban töltött idő számításánál pedig az Ft. 25.§ (4) bekezdésére kell figyelemmel lenni: munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni a tényleges munkavégzés időtartamát és a munkaviszony szünetelésének teljes időtartamát is, de ez utóbbit csak akkor, ha a munkaviszony legfeljebb 30 napig szünetelt, vagy 30 napnál hosszabb ideig azért szünetelt, mert a munkavállaló gyermek gondozása, ápolása, közeli hozzátartozó ápolása vagy lakásépítés céljából vett igénybe fizetés nélküli szabadságot.

3.) Az álláskereső önállóan nem képes elhelyezkedni, és a munkaügyi központ sem tud számára megfelelő munkát felajánlani.

4.) A gyakorlatban sokszor fordul elő, hogy a munkaügyi központ által felajánlott munkát az álláskereső nem kívánja elfogadni, ugyanakkor továbbra is igényt tart az álláskeresői járadék folyósítására.

Az álláskereső csak akkor utasíthatja vissza a munkaügyi központ által felajánlott munkahelyet, és kérheti továbbra is az álláskeresői járadék folyósítását, ha a felajánlott munka számára nem megfelelő.

Az Ft. 25.§ (2) bekezdése szerint a munka akkor megfelelő, ha

- az álláskeresőt munkaviszonyban vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszonyban kívánják foglalkoztatni,
- a felajánlott munkakör ellátására egészségügyileg alkalmas,
- a felajánlott munkakör megfelel képzettségi szintjének,
- a várható keresetének összege eléri a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összegét, ha az álláskeresői járadék összege nagyobb ennél, akkor az álláskeresői járadék összegét,
- a munkahely és a lakóhely közötti napi oda-visszautazás időtartama legfeljebb 3 óra.

Ha az álláskereső 10 éven aluli gyermekét nevelő nő, 10 éven aluli gyermekét egyedül nevelő férfi vagy megváltozott munkaképességű álláskereső, az oda-visszaút időtartama legfeljebb két óra lehet.

5.) Az álláskereső nem részesül táppénzben.

6.) Az álláskereső nem szerzett jogosultságot rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjra.

Az álláskeresési járadék folyósításának időtartama aszerint alakul, hogy az álláskereső a munkaügyi központnál történő regisztrációját megelőző 4 év alatt mennyi időt töltött munkaviszonyban.

Minden munkaviszonyban töltött 5 nap 1 nap álláskeresési járadék-folyósítási időnek felel meg, azzal, hogy az álláskeresési járadékot legfeljebb 270 napig lehet folyósítani.

Munkaviszonyban töltött időnek / azaz jogosító időnek / kell tekinteni a fizetett szabadságot, a 30 napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság időtartamát és a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság időtartamát, ha a fizetés nélküli szabadság igénybevételére gyermek gondozása, beteg gyermek otthoni ápolása, közeli hozzátartozó ápolása vagy magánérőből történő lakásépítés céljából került sor.

Nem minősül munkaviszonyban töltött időnek / tehát jogosító időnek / a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság tartama, ha annak igénybevételére nem a fenti okokból került sor.

Az Flt. 27.§ (6) bek. alapján nem minősül álláskeresési járadékra jogosító időnek az az időtartam sem, amely alapján már kapott álláskeresési járadékot az álláskereső, tehát a 4 éves időszak azon napjait, amelyre tekintettel az álláskereső számára álláskeresési járadékot fizetett a munkaügyi központ, még egyszer nem lehet jogosító időként figyelembe venni.

Az álláskeresési járadék mértékének megállapítása két lépésből áll:

Az első lépés a járadékalap meghatározása: az egy napra jutó álláskeresési járadék alapja az álláskeresővé válást megelőző 4 naptári negyedévben elért havi átlagkereset 1/30-ad része.

A második lépés az álláskeresési járadék konkrét összegének meghatározása: a folyósítás időtartamának feléig, de legfeljebb 91 napig az álláskeresőt a járadékalap 60%-a illeti meg; ha azonban ez az összeg alacsonyabb a kötelező legkisebb munkabér 60%-nál, akkor az álláskereső a minimálbér 60%-ra jogosult, ha magasabb a minimálbér 120%-nál, akkor viszont a minimálbér 120%-ra.

A folyósítási időtartam második felében az álláskeresési járadék összege a minimálbér 60%-a.

Az Flt. 29.§-a szerint szüneteltetni kell / vagyis gyakorlatilag fel kell függeszteni / az álláskeresési járadék folyósítását, amíg

- az álláskereső terhességi gyermekágyi segélyben, GYED-ben, GYES-ben részesül,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés vagy elzárás büntetését tölti
- közhasznú munkát végez,
- legfeljebb 90 nap tartamú keresőtevékenységet folytat,
- a munkaügyi központ által biztosított képzés tartamára keresetpótló juttatásban részesül,
- alkalmi munkavállalói könyvvel munkát végez.

Az álláskeresési járadék szünetelésének egy speciális esetét szabályozza az Flt. 27.§ (5) bekezdése. Eszerint ha a munkáltató az álláskereső súlyos kötelezettségzegése miatt rendkívüli felmondással szüntette meg a munkaviszonyt, vagy az álláskereső szüntette meg a munkaviszonyt rendes felmondással, az álláskereső csak a munkaviszony megszűnését /ami rendes felmondás esetén a felmondási idő leteltét követő nap/ követő 90. nap után kaphat álláskeresési járadékot.

A törvényi rendelkezés indoka, hogy a munkavállalói rendes felmondás esetén a munkavállaló akaratából, a megalapozott munkáltatói rendkívüli felmondás esetén pedig a munkavállalónak felróhatóan szűnik meg a munkaviszony. Ha a felek a munkaviszonyt közös megegyezéssel szüntették meg, az álláskereső megalapozottan élt rendkívüli felmondással, vagy a munkaviszonyt a munkáltató rendes felmondással szüntette meg, ez a szabály nem

alkalmazható, az álláskeresőt az álláskeresési járadék iránti kérelme benyújtásának napjától illeti meg az álláskeresési járadék.

Amint megszűnik a szünetelés oka, az álláskeresési járadék folyósítását folytatni kell.

Az Ft. 28.§ szerint megszűnik az álláskeresési járadék, ha

- az álláskereső megszegi az álláskeresési megállapodást,
- öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra válik jogosulttá,
- 90 napnál hosszabb időtartamra, nem alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatják,
- olyan képzésben vesz részt, amelynek során a kötelező legkisebb munkabér összegét elérő vagy azt meghaladó rendszeres támogatásban részesül,
- oktatási intézmény nappali tagozatán tanulmányokat folytat,
- az álláskeresési járadékot kimerítette.

Ha az álláskereső az álláskeresési járadék kimerítését megelőzően határozatlan idejű munkaviszonyt létesít, legalább részmunkaidőben (napi 4 órában), az Ft. 27.§ (8) bek. alapján a folyósítási idő lejártát követő 30 napon belül kérheti a járadék fennmaradó összege felének kifizetését.

Az Ft. 27.§ (9) bek. szerint ebben az esetben úgy kell tekinteni, hogy az álláskereső az álláskeresési járadék folyósításának idejét kimerítette.

Mivel az Ft. 27.§ (6) bekezdése alapján a már kimerített jogosító időt még egyszer nem lehet figyelembe venni, az álláskeresőnek tehát akkor érdemes kérnie az álláskeresési járadék fennmaradó része felének kifizetését, ha – előreláthatólag - hosszabb időtartamra létesít munkaviszonyt, és – különösen ha a munkáltató próbaidőt kötött ki a munkaszerződésben – célszerű az erre irányuló kérelmét csak az Ft. 27.§ (8) bekezdésében meghatározott határidő lejártát közvetlenül megelőzően előterjesztenie.

2.) Álláskeresési segély

Az álláskeresési segély nyújtásának három elkülönült esete van. Ezek a következők:

1.) Álláskeresési segélyre jogosult az az álláskereső, aki

- nem jogosult rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjra,
- nem részesül táppénzben,
- a munkaügyi központ nem tud számára megfelelő munkát felajánlani,
- legalább 180 napig álláskeresési járadékban részesült,
- az álláskeresési járadékot kimerítette,
- az álláskeresési járadék megszüntetésétől számított 30 napon belül, álláskeresési segély megállapítására irányuló kérelmet terjesztett elő.

Az álláskeresési járadék folyósításának időtartama 90 nap, 50. életévét betöltött igénylő esetében 180 nap.

Az álláskeresési segély folyósítását meg kell szüntetni, ha a segélyben részesülő személy kereső tevékenységet folytat, kivéve, ha alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatják.

2.) Álláskeresési segélyre jogosult az a személy is, aki

- nem jogosult rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjra,
- nem részesül táppénzben,
- a munkaügyi központ nem tud számára megfelelő munkát felajánlani,
- az álláskeresési járadékra való jogosultság feltételeinek nem felel meg,

- az álláskeresővé válását megelőző 4 hónapon belül legalább 200 nap munkaviszonnyal rendelkezik.

Az álláskeresői segély folyósításának időtartama 90 nap.

Az álláskeresői segély folyósítását ebben az esetben is meg kell szüntetni, ha a segélyben részesülő személy kereső tevékenységet folytat, kivéve, ha alkalmi munkavállalói könyvvvel foglalkoztatják.

3.) Álláskeresői járadékra az az álláskereső is jogosult aki

- nem jogosult rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjra,
- nem részesül táppénzben,
- a munkaügyi központ nem tud számára megfelelő munkát felajánlani,
- legalább 140 napig részesült álláskeresői járadékban,
- kimerítette az álláskeresői járadékot,
- az álláskeresői járadék kimerítésekor a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez 8 év vagy annál kevesebb idő hiányzik,
- az álláskeresői segély iránti kérelem benyújtásakor a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez 5 év vagy idő annál kevesebb hiányzik,
- az álláskeresői segély benyújtásának időpontjában rendelkezik az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel.

Az álláskeresői segély ebben az esetben az öregségi , rokkantsági, illetve a baleseti rokkantsági nyugdíjjogosultság megszerzése napjáig folyósítható.

Ha az álláskereső az álláskeresői segély folyósításának ideje alatt kereső tevékenységet folytat, a kereső tevékenység időtartamára szüneteltetni kell az álláskeresői segély folyósítását.

Ha huzamosabb ideig folytat kereső tevékenységet, és ez alapján álláskeresői járadékra szerez jogosultságot, az álláskeresői járadék folyósításának időtartamára szünetel az álláskeresői segély, de amint az álláskeresői járadékot kimerítette, az álláskeresői segélyt tovább kell folyósítani.

Az álláskeresői segély összege mindhárom esetben egységesen alakul: a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér 40%-a. Amennyiben az álláskereső átlagkeresete alacsonyabb volt a kötelező legkisebb munkabér 40%-nál, akkor az álláskeresői segély összege a korábbi átlagkeresetével megegyező mértékű lesz.

III. Összegzés

Jelen dolgozat célja, hogy a vonatkozó joganyag elemzése révén egy általános áttekintést adjon a foglalkoztatáspolitikai eszközöiről.

A foglalkoztatáspolitikai eszközök bemutatása során a szakirodalomban is elfogadott csoportosítási szempontot vette figyelembe, így a foglalkoztatáspolitikai eszközöket két nagy csoportba sorolva tárgyalja.

A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei között az álláskereső /munkanélküliek/ közvetlen és közvetett támogatása kerül bemutatásra.

A passzív eszközök között a munkanélküli járadékot és munkanélküli segélyt felváltó új intézményeket, az álláskeresői járadékot és az álláskeresői segélyt tárgyalja.

A dolgozat tágran értelmezi a foglalkoztatáspolitikai fogalmát, ezért kitér a klasszikus munkajog néhány intézményére is, és külön alfejezet foglalkozik az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok támogatásával.

Henriett Rab: The change of legal rules concerning employment policy instruments

The aim of the present essay is to give an overview of the means of the employment policy through the analysis and construction of the relevant statutory instruments and legal rules.

During the treatment of the means of the employment policy this essay tooks the classification accepted by the scientific literature as a basis therefore it deals with these instruments divided into two big groups.

Among the active types of the means of the employment policy the direct and also the indirect kinds of benefits of the jobless and unemployed are treated here.

Among the passive types of means those instruments are presented which are to succeed the unemployment benefit and the unemployment allowance such as jobsearch benefit and jobsearch allowance.

The definition of 'employment policy' is widely construed that is why this definition comprises the classical instruments of Labour Law and in a separate subsection the subsidy of the atypical legal relations of employment are also presented.

IRODALOMJEGYZÉK

Jogszabályok:

1. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
2. 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
3. 30/2000. (IX.15.) GM. rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
4. 68/1996. (V.15.) Korm. rendelet a pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről
5. 2004. évi CXXII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
6. 31/2005. (IX.29.) PM rendelet a START-kártya felhasználásának, a járulékkedvezmény érvényesítésének, továbbá elszámolásának részletes szabályairól
7. 8/1983. (VI.29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról
8. 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről
9. 2004. évi XX. törvény egyes törvények munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos módosításáról

Cikkek, tanulmányok:

1. Borbély Tibor Bors: Foglalkoztatáspolitikáról-másként, Munkaügyi Szemle, 2003, 4. szám, 13-14.
2. Kiss Ferenc: A pályakezdők foglalkoztatása a START-kártya kedvezményével, Munkaügyi Szemle, 2005, 11. szám, 49-50.

3. Falusné Szikra Katalin: Munkanélküliség és diplomás túltermelés, Közgazdasági Szemle, 2001, 11. szám, 950.
4. Kézdi Gábor: Az aktív foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának módszertani kérdései, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont Munkaerőpiaci Kutatások Műhelye, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 2004, 2. szám, 58.
5. A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont Munkaerőpiaci Kutatások Műhelye (elérhető: www.fmm.gov.hu webhelyen .266.)

[1] Egyetemi tanársegéd, DE-ÁJK Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

[2] Kézdi Gábor: Az aktív foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának módszertani kérdései, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont Munkaerőpiaci Kutatások Műhelye, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 2004, 2. szám, 5.

[3] Borbély Tibor Bors: Foglalkoztatáspolitikáról-másként, Munkaügyi szemle, 2003, 4. szám, 13.

[4] Uo.

[5] Kézdi: i.m., 9.

[6] Uo. 17.

[7] Uo. 23.

[8] Falusné Szikra Katalin: Munkanélküliség és diplomás túltermelés, Közgazdasági Szemle, 2001, 11. szám, 950.

[9] Uo.

[10] Kiss Ferenc: A pályakezdők foglalkoztatása a START-kártya kedvezményével, Munkaügyi Szemle, 2005, 11. szám, 49.

[11] Uo. 50.

[12] Uo. 49.

[13] Kézdi: i.m., 34.

[14] Kiss: i.m., 50.

[15] Borbély: i.m. 13-14.