

S Z A K D O L G O Z A T

Kordován Gáborné

2011

**NYUGAT-MAGYARORSZÁGI EGYETEM
GEOINFORMATIKAI KAR**

**A HUMÁNERŐFORRÁS–FEJLESZTÉSI OPERATÍV PROGRAM ÉS A
MUNKAERŐ-PIACI (ALAP) ALAPRÉSZÉNEK HATÁSAINAK
ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE FEJÉR MEGYÉBEN
2004-2007**

S Z A K D O L G O Z A T

Konzulens:

Dr. Lóránt Zoltán
c. egyetemi tanár

Készítette:

Kordován Gáborné
levelező tagozat
igazgatásszervező szak

Székesfehérvár
2011

NYILATKOZAT

Alulírott **Kordován Gáborné** (Neptun kód: [REDACTED]) jelen nyilatkozat aláírásával kijelentem, hogy A HUMÁNERŐFORRÁS –FEJLESZTÉSI OPERATÍV PROGRAM ÉS A MUNKAERŐ-PIACI (ALAP) ALAPRÉSZÉNEK HATÁSAINAK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE FEJÉR MEGYÉBEN 2004-2007 című szakdolgozat

(a továbbiakban: dolgozat) **önálló munkám**, a dolgozat készítése során betartottam a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. tv. szabályait, valamint az egyetem által előírt, a dolgozat készítésére vonatkozó szabályokat, különösen a hivatkozások és idézések tekintetében¹.

Kijelentem továbbá, hogy a dolgozat készítése során az önálló munka kitétel tekintetében a konzulenszt illetve a feladatot kiadó oktatót **nem tévesztettem meg.**

Jelen nyilatkozat aláírásával tudomásul veszem, hogy amennyiben bizonyítható, hogy a dolgozatot **nem magam készítettem**, vagy a dolgozattal kapcsolatban szerzői jogsértés ténye merül fel, a Nyugat-Magyarországi Egyetem **megtagadja a dolgozat befogadását és ellenem fegyelmi eljárást indíthat.**

A dolgozat befogadásának megtagadása és a fegyelmi eljárás indítása nem érinti a szerzői jogsértés miatti egyéb (polgári jogi, szabálysértési jogi, büntetőjogi) jogkövetkezményeket.

Székesfehérvár, 2011. április 20.

Kordován Gáborné

1. ¹ **1999. évi LXXVI. tv. 34. § (1)** A mű részletét - az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven - a forrás, valamint az ott megjelölt szerző megnevezésével bárki idézheti.

2. **36. § (1)** Nyilvánosan tartott előadások és más hasonló művek részletei, valamint politikai beszédek tájékoztatás céljára - a cél által indokolt terjedelemben - szabadon felhasználhatók. Ilyen felhasználás esetén a forrást - a szerző nevével együtt - fel kell tüntetni, hacsak ez lehetetlennek nem bizonyul.

„A mai kor egyik legfontosabb problémája: a munkanélküliség ellen való védekezés. Bármiképpen gondolkozzunk arról, hogy mi a teendő szemben a különböző nagyobb vagy kisebb jelentőségű szociális bajokkal, ennek a szükségletét ma, amikor a szóban forgó baj egyre nagyobb és nagyobb mértéket ölt, mindenki be fogja látni.”

(Gelléri Mór)

(1854-1915)

Országos Iparegyesület Igazgatója

BEVEZETÉS	1
<u>1. AZ EURÓPAI UNIÓ FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁJA</u>	4
1.1. AZ EURÓPAI UNIÓ BEMUTATÁSA	4
1.2. AZ EURÓPAI UNIÓ AKTUÁLIS FOGLALKOZTATÁSI IRÁNYELVEI	7
1.3. A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA FOGALMA, CÉLJA, FELADATA	9
1.4. AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS ALAP TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉSE	10
1.5. NEMZETI FEJLESZTÉSI TERV	14
<u>2. HUMÁNERŐFORRÁS-FEJLESZTÉSI OPERATÍV PROGRAM 1.1 (HEFOP 1.1)</u>	15
2.1. A PROGRAM ÁLTALÁNOS BEMUTATÁSA	15
2.1.1. A PROGRAM KIEMELT PRIORITÁSAI	16
2.2. A HEFOP CÉLJAIT ELŐSEGÍTŐ FORRÁSOK	19
2.2.1. STRUKTURÁLIS ALAPOK, EURÓPAI SZOCIÁLIS ALAP	19
2.2.2. EURÓPAI REGIONÁLIS FEJLESZTÉSI ALAP	20
2.2.3. HAZAI FORRÁSOK	20
<u>3. MAGYARORSZÁG FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁJA</u>	21
3.1. A RENDSZERVÁLTÁS HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁRA ÉS A GAZDASÁGPOLITIKÁRA	21
3.2. A KORMÁNYZATI GAZDASÁGPOLITIKA A RENDSZERVÁLTÁSTÓL NAPJAINKIG	22
3.3. A HAZAI MUNKAERŐPIAC ÁTALAKULÁSA	25
<u>4. FEJÉR MEGYE HELYZETE, MUNKAERŐPIACA</u>	27
4.1. FEJÉR MEGYE BEMUTATÁSA	27
4.2. A MUNKAÜGYI SZERVEZET KIALAKULÁSA, BEMUTATÁSA	29
4.3. MEGYEI FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI CÉLOK	30

5. MUNKAERŐ-PIACI ALAP	32
5.1. AZ ÁLLAMHÁZTARTÁS ÉS ALKOTÓELEMEI	32
5.2. A MUNKAERŐ-PIACI ALAP MŰKÖDÉSE, BEVÉTELEI	34
5.2.1. A DECENTRALIZÁLT FOGLALKOZTATÁSI ALAPRÉSZ	35
6. AZ AKTÍV ESZKÖZÖK HATÁSÁNAK VIZSGÁLATA (KÉPZÉS ÉS BÉRTÁMOGATÁS) FEJÉR MEGYE GAZDASÁGÁNAK VÁLTOZÁSÁRA ÉS A MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMÁNAK ALAKULÁSÁRA (2004-2007)	37
6.1. A FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ KÉPZÉSEK CÉLJA ÉS TERVEZÉSÉNEK ALAPELVEI	39
6.2. A MUNKAÜGYI KÖZPONT ÁLTALÁNOS KÉPZÉS-TÁMOGATÁSI ELVEI	40
6.2.1. A FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ KÉPZÉSEK TERVEZÉSE	41
6.2.2. A FOGLALKOZTATÁS ELŐSEGÍTŐ KÉPZÉSEK ÖSSZEÁLLÍTÁSA, FAJTÁI	42
6.3. A FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ KÉPZÉSEK ADATAINAK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE 2004-2007	44
6.3.1. MUNKANÉLKÜLIEK ELFOGADOTT KÉPZÉSE	44
6.3.2. MUNKANÉLKÜLIEK AJÁNLOTT KÉPZÉSE	46
6.3.3. MUNKAVISZONYBAN ÁLLÓK KÉPZÉSE	47
6.3.4. FOGLALKOZTATÁS BŐVÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ BÉRTÁMOGATÁS	49
7. A MUNKANÉLKÜLISÉG MEGELŐZÉSE ÉS KEZELÉSE FEJÉR MEGYÉBEN A HUMÁNERŐFORRÁS-FEJLESZTÉSI OPERATÍV PROGRAM ÁLTAL BIZTOSÍTOTT LEHETŐSÉGEK FELHASZNÁLÁSÁVAL	51
7.1. PROJEKT CÉLJAI, CÉLKITŰZÉSEI, CÉLCSOPORTJAI, ALANYAI	51
7.2. KÉPZÉSI IRÁNYOK MEGHATÁROZÁSA	54
7.2.1. KÉPZÉS, MINT TÁMOGATÁSI FORMA BEMUTATÁSA A HEFOP TÜKRÉBEN	54
7.2.2. AZ ELHELYEZKEDÉST SZOLGÁLÓ MUNKAGYAKORLAT SZERZÉS-TÁMOGATÁS	56
8. A HUMÁNERŐFORRÁS-FEJLESZTÉSI OPERATÍV PROGRAM ÉS A DECENTRALIZÁLT FOGLALKOZTATÁSI ALAPRÉSZBŐL FINANSZÍROZOTT ELEMEEK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE	59

ÖSSZEFOGLALÁS	62
1. SZÁMÚ MELLÉKLET	66
2. SZÁMÚ MELLÉKLET	67
FELHASZNÁLT IRODALOM	68
JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE	69

Bevezetés

Szakdolgozatom témájaként a hazai és az unió által finanszírozott képzési formák összehasonlító elemzését választottam, célul tűztem ki azon tényezők feltárását, melyek hatással vannak a képzési támogatás végső céljának a munkaviszony létesítésének az elérésére.

A rendszerváltás hatására az iparágak (pl.: gépipar) nagy része nehéz helyzetbe került. A vállalkozásalapítás szabadsága elsősorban a szolgáltatási szektorra irányult. Ezekben az években a belföldi és külföldi kereslet nagyarányú visszaesése volt megfigyelhető, mely magával vonta a GDP jelentős csökkenését. A szocializmusra jellemző túlfoglalkoztatás folyamatos csökkenése egybeesett a liberalizáció következtében felerősödő piaci verseny és a KGST megszűnése nyomán bekövetkező piacvesztéssel, valamint az ezek következtében kialakuló csődhullámmal.

Magyarország munkaerőpiacának legfontosabb jellemzői a 90-es évek kezdetén a foglalkoztatás és a gazdasági aktivitás csökkenése, a munkanélküliség ugrásszerű megnövekedése, valamint a munkaerő főbb szektorainak és foglalkozások közötti átrendeződése, és a termelékenység gyors javulása volt.

A gazdasági recesszió idején a foglalkoztatás nagymértékű visszaesése volt megfigyelhető: 1990 és 1997 között több mint egymillió kétszázezerrel csökkent a foglalkoztatottak száma. Ezzel egyidejűleg az inaktívák száma is gyarapodott. Az egyes gazdasági ágazatokon belül jelentős volt a visszaesés. Ez főként a bányászatban, a mezőgazdaságban és az élelmiszeriparban, a feldolgozóipari ágazatok közül pedig különösen a vas- és acéliparban mutatkozott meg. Eközben a szolgáltató szektorban – a kereskedelembe, a szállodaiparban és a vendéglátóiparban - valamelyest nőtt a munkavállalók száma – jelentős részben a kényszervállalkozások révén.

A foglalkoztatási folyamatok nagymértékű változásának következtében előtérbe került a munkaerő-piac és a munkanélküliség kezelésére felhasználható eszközök (pl.: képzés, bértámogatás) közötti szoros kapcsolatok kialakításának és megerősítésének az igénye.

A foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazásának a fő célja a személyek munkaerő-piaci pozícióinak a javítása volt. A tartós munkanélküliség így elkerülhetővé vált, amely személyiségromboló hatása mellett nagy gazdasági terhet jelent a társadalom számára is.

A nemzetgazdaság stabilizálódásával a munkaerőpiac rugalmasan és nagymértékben alkalmazkodik az új és gyorsan változó piaci környezethez, melynek következtében kiépültek és megszilárdultak a foglalkoztatáspolitikai intézményi, valamint jogi keretei.

Mindezek eredményeként jelentősen csökkent a munkanélküliek száma, majd az évtized utolsó harmadára a kibontakozó gazdasági fejlődés nyomán a foglalkoztatottság és a foglalkoztatási aktivitás is számottevően növekedni kezdett.

2001-ben azonban – a világ gazdasági recesszió következtében – a munkanélküliség további mérséklődése mellett csak a foglalkoztatás szinten tartását sikerült elérni.

A kedvező változások ellenére továbbra is jelen voltak a munkaerőpiac akut problémái, például bizonyos társadalmi csoportok alacsony foglalkoztatottsága és magas inaktivitása, a területi különbségek állandósulása, a munkaerő területi mobilitásának alacsony szintje.

Strukturális jellegű feszültségek is megfigyelhetők voltak, mint például a szakképzett munkaerő hiánya egyes régiókban és foglalkozásokban vagy a munkaerő elöregedésének a problémája.

Dolgozatom első részében bemutatom az Európai Uniót, amely meghatározó szereppel bír Magyarország foglalkoztatáspolitikájában, majd megvizsgálom azokat az aktuális foglalkoztatási irányelveket, amelyek fő célja a foglalkoztatás növelése.

Bemutatom hazánk munkaerőpiacának általános jellemzőit, majd folytatásként kitérek Fejér megye és az itt működő munkaügyi szervezet főbb jellemzőire, valamint a megyei foglalkoztatáspolitikai célok ismertetésére.

Dolgozatom második részének célja, hogy bemutassam a Munkaerő-piaci Alap működését, valamint foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerén belül a decentralizált foglalkoztatási alaprész (továbbiakban: DEFA) súlyát és szerepét Fejér megyében. Majd kitérek az Európai Unió által a Strukturális Alapból finanszírozott Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program (továbbiakban: HEFOP) bemutatására. Dolgozatom azon időszakot öleli át, amikor még az Európai Szociális Alap működésére a 2000-2006 közötti időszak jogi szabályozása volt érvényes.

Megvizsgálom a 2004 – 2007 közötti években a HEFOP és a DEFA működését, felosztását, felhasználását, az egyes eszközökre fordított összegek nagyságát.

Elemezni fogom a hazai és az uniós forrásból támogatott képzés kiválasztása közötti különbséget, a képzések hatékonyságát, a végzettek elhelyezkedési mutatóit, valamint megvizsgálom az egy főre jutó képzési költségeket és azok befolyásoló tényezőit.

A munkanélküliség kezelésére – és lehetőség szerinti megelőzésére – létrehozott eszközrendszer folyamatos bővítésre, változtatásra szorult.

Fejér megyében a gazdasági növekedés önmagában nem volt elegendő ahhoz, hogy a probléma megoldásához szükséges számú munkahely jöjjön létre.

Az újabb és újabb munkaerő-piaci igények a különböző foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazásával sem voltak teljes mértékben kielégíthetők.

A fentiekből kiindulva felmerült bennem a kérdés, hogy vajon azon kívül, hogy a munkájukat vesztett emberek a „szabad” idejüket képzésben töltik, van-e társadalmi haszna, és az milyen hatással van az egyénre? Érdekelni kezdett, hogy e képzésekre mely forrásból történik a pénzügyi keret biztosítása, milyen szempontok szerint kerülnek kiválasztásra azon tanfolyamok, amelyek támogatásban részesülnek, esetleg válogatás nélkül minden tanfolyamot indítani kívánó pályázó támogatásban részesül?

Vajon milyen nagyságrendű azaz összeg, amennyibe egy tanfolyam lebonyolítása kerül? Mennyi az egy főre jutó költség? Általában mekkorára tehető a lemorzsolódók száma, akik nem végzik el a tanfolyamot? Javulnak-e a képzésben résztvevők munkaerő-piaci esélyei a tanfolyam elvégzése után? A tanfolyamot végzettek a további munkavállalásuk során tudják-e hasznosítani a képzés során tanultakat? A tartós munkanélküliség elkerülhető-e a képzés által nyújtott lehetőség igénybevételével?

Az ezekre a kérdésekre kapott válaszok feltehetően csak az érem egyik oldalát mutatják, de mi lenne akkor, ha egyik forrásból sem indulnának képzések, ennek milyen hatásai lennének a társadalomra, az egyénre? Romlanának-e a munkaerő-piaci esélyek? A tartósan munkanélküliek száma nagyságrendekkel változna-e?

A társadalomra milyen hatással lenne, ha az állam és az Európai Unió nem nyújtana támogatást az általános műveltség, az első képesítés, illetve a munkaerő-piaci igényekhez igazodó szakképesítés megszerzéséhez?!

Egy ilyen elemzés sok nehézségbe ütközhet minden oldalról. A közvetlen pénzügyi költségeket nem minden esetben egyszerű felmérni, sőt annak megbecsülése is nagy problémát jelenthet, hogy a programokban résztvevők számára milyen és mekkora „haszonnal” járhat az adott képzés. A közvetett hasznok és költségek – a nem résztvevőkre gyakorolt, a közgazdaságtanban általános egyensúlyinak is nevezett hatások – mérése általában még ennél is nehezebb feladat.

A vizsgálatomhoz felhasznált adatok egy része a Fejér Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjának elemzési csoportjától, valamint az Európai Unió Programok osztályától, másik része a Fejér Megyei Statisztikai Évkönyv, KSH, valamint az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat kiadványaiból származik.

1. Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája

1.1. Az Európai Unió bemutatása

Az Uniót az Európai Unióról szóló Szerződés, a Maastrichti Szerződés hozta létre 1992-ben. Az Unió elődje az Európai Gazdasági Közösség (Közös Piac), amely 1957-ben alakult meg. Az Európai Gazdasági Közösség alapító országai: Német Szövetségi Köztársaság, Franciaország, Olaszország valamint a Benelux államok. A Maastrichti Szerződés életbelépésével egyidejűleg hatályba lépett az Egységes Belső Piac, megszűnt minden akadály a közösségen belül az emberek, az áru, a tőke, valamint a szolgáltatás szabad áramlásában.

Az Egységes Belső Piac jelentős változásokat hozott a Közösség életében. Reformokra volt szükség:

- az intézményrendszer átalakítására
- a döntéshozatal hatékonyságának növelésére
- a közösségi politikák átalakítására.

E reformok több területet is érintettek, mint pl.: közlekedés-szállítást, vagy a környezetvédelmet. Lépéseket kellett tenni egy szorosabb együttműködés irányába a külpolitika és a közös védelem terén. A legjelentősebb változás a monetáris együttműködés terén ment végbe.

Az Európai Unió egyrészt kormányközi és nemzetközi szervezet, másrészt érdekközösség, amely olyan meghatározó célokra épül, mint a béke, a biztonság, a jólét, melyek minden európai ország számára fontosak. A tagállamok felismerték, hogy a fenti célok elérése érdekében közösen kell fellépniük.

Az Unió tevékenysége sokrétű, a társadalom szinte minden területén jelen van. Az egyik legfontosabb célkitűzése a piaci versenyképesség és a szociális védelem mellett a munkanélküliség csökkentése és a foglalkoztatás növelése. Az Európai Uniónak jelenleg 27 ország a tagja.

Négy fő intézménye:

- az Európai Unió Tanácsa
- az Európai Parlament
- az Európai Bizottság
- az Európai Bíróság.

Minden intézmény külön-külön elnökkel rendelkezik. Az intézményeknek külön szerepe és felelőssége van a Közösségen belül.

A 90-es évek elején a foglalkoztatáspolitikát az Európai Unió politikai, döntéshozói fórumainak állandó témái közé került.

Az Európai Unió két, egymással szorosan összefüggő politikai választ dolgozott ki a növekvő, tartós valamint tömeges munkanélküliség kezelésére.

Az első a Maastrichti Szerződés (1992) volt, amely a Gazdasági és Pénzügyi Unió megteremtésével a gazdasági válságok hatékonyabb közösségi kezelésére irányult.

A második az Amszterdami Szerződés (1997), amely az önálló foglalkoztatási fejezettel a munkaerőpiac strukturális problémáira keresett megoldást.

Az Európai Unió célkitűzései bővültek a magasabb szintű foglalkoztatás, valamint a versenyképesség magas fokának elérésével. Az Amszterdami Szerződés aláírásával a tagállamok egyetértésüket fejezték ki abban, hogy az Európai Tanács 1997 novemberében Luxemburgban rendkívüli ülésen foglalkozzon a foglalkoztatással és rendelkezzen az első, 1998-ra vonatkozó irányvonalakról.

A Római Szerződés egy új címmel - Foglalkoztatási Fejezet - bővült. Ez nem tartalmazott kötelező foglalkoztatási célokat, hanem a tagállami gazdaságpolitikák összehangolásánál bevált koordinációs mechanizmusra épült, amely mechanizmus meghatározza azt a keretet, amelyen belül a tagállamok és a Közösség együtt dolgoznak az összehangolt foglalkoztatási stratégia kialakításán.

A közös foglalkoztatási stratégia eljárási rendje szerint az Európai Tanács minden évben elemzi a közösség foglalkoztatási helyzetét.

Az elemzés alapján a Tanács éves foglalkoztatási irányvonalakat (guidelines) fogad el, amelyeket a tagállamoknak nem szabad figyelmen kívül hagyniuk a saját foglalkoztatáspolitikájukat tartalmazó Nemzeti Akciótervük létrehozásánál.

A Nemzeti Akcióterv végrehajtásáról - amely tartalmazza az irányvonalak alkalmazásának eredményeit – a tagállamok éves jelentésben számolnak be a Tanácsnak és a Bizottságnak.

Az új irányvonalak meghatározása után újra indul, illetve folytatódik a koordinációs folyamat.

Az irányvonalak kialakítása során tiszteletben kell tartani a tagállamok elsődleges felelősségét, továbbá azoknak összhangban kell lenniük az átfogó gazdasági irányvonalakkal.

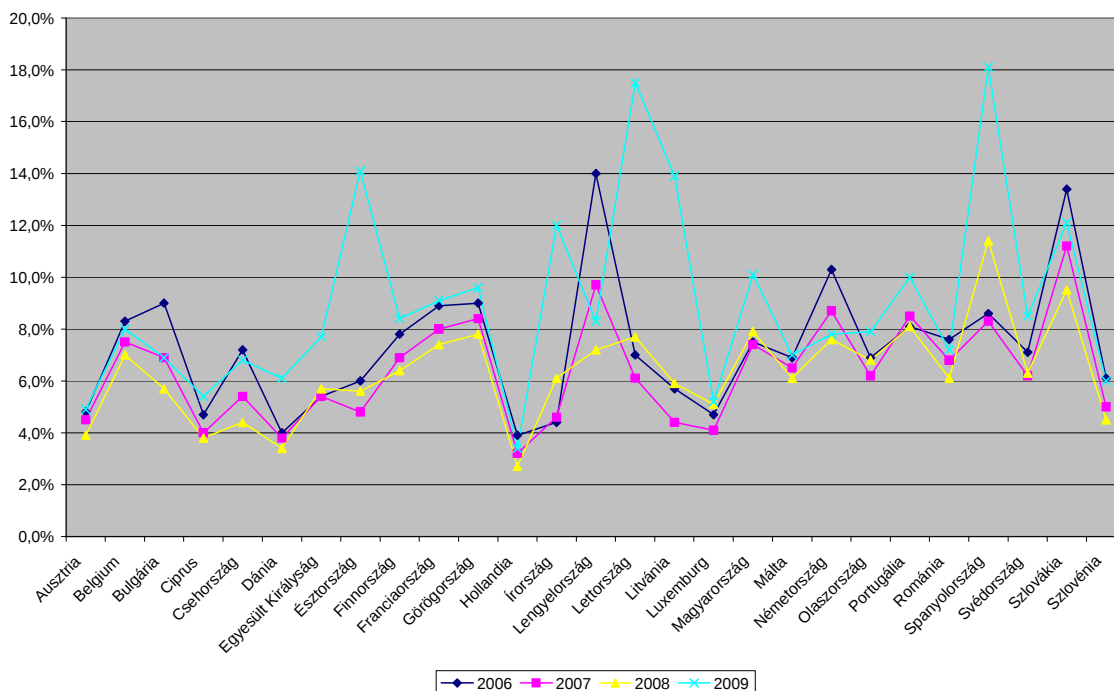
A 2000 márciusában Lisszabonban összehívott csúcsertekezlet elsődleges célja az volt, hogy erősödjön a foglalkoztatás kapcsán beindított folyamatok összeegyeztethetősége.

A lisszaboni csúcs kijelölte és számszerűsítette azokat a stratégiai célokat, amelyek alkalmazása során középtávon olyan dinamikus és fenntartható gazdasági növekedés biztosítható, amely a foglalkoztatás bővülését és a szociális összetartás megerősödését vonja maga után. A célok között szerepelt, hogy 2010-re a 15-64 éves népesség foglalkoztatási rátája az Európai Unió átlagában érje el a 70%-ot, ezen belül a nőké a 60%-ot, valamint az 55-64 éves korcsoportnál biztosítani kell 2010-ig, hogy legalább 50%-uk még dolgozzon.

Az irányvonalak további fontos sajátossága, hogy végrehajtásukhoz nélkülözhetetlen a szociális partnerek közreműködése.

1. számú diagram

**A 15-64 éves népesség munkanélküliségi ráta alakulása az Európai Unió tagállamaiban
2006-2007**



1.2. Az Európai Unió aktuális foglalkoztatási irányelvei

Az Európai Tanács 2000. márciusi lisszaboni tanácskozása döntő fontosságú esemény volt az Európai Unió politikájának és cselekvési irányának meghatározása szempontjából. Az Európai Tanács lisszaboni találkozójának következtetései megerősítik, hogy a tudásalapú gazdaságba és társadalomba való sikeres átmenetnek együtt kell járnia az egész életen át tartó tanulás megvalósítása érdekében tett lépésekkel.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia keretében a Bizottság és a tagállamok az egész életen át tartó tanulást olyan mindenirányú folyamatos tanulási tevékenységként határozták meg, amelynek célja a tudás, a készségek és a kompetenciák fejlesztése.

A lisszaboni találkozó középpontjában a foglalkoztatás, a gazdasági reform és a szociális kohézió kölcsönösen összefüggő témakörei álltak.

A következő évtized stratégiai céljait és elérésük menetrendjét meghatározó kérdéskörön belül a versenyképes, dinamikus és tudás alapú gazdaságra történő átmenet előkészítésének tennivalói, és ehhez kapcsolódóan az európai szociális modell modernizálásának feladatai kerültek megvitatásra.

Lisszabon a tudás alapú társadalom célját is kitűzte. Eszközként jelölte meg:

- a helyi tanulási lehetőségek fejlesztését,
- az alapképzés javítását, különös tekintettel az információs technológiákra,
- s a szakképzettségek fokozott átláthatóságát.

A lisszaboni célkitűzésekkel összhangban, a tagállamok foglalkoztatáspolitikájának három átfogó és egymással szorosan összefüggő célra kell irányulnia:

- teljes foglalkoztatás: olyan foglalkoztatáspolitikai, amely a keresleti és a kínálati oldalt érintő intézkedéseket foglalja magában – a foglalkoztatási ráta emelése.
- minőségi és produktív munka: a munka minőségének és termelékenységének javítása a versenyképes és tudás-alapú gazdaság megteremtésére irányuló törekvés.
- társadalmi kohézió és befogadás: társadalmi kohézió és befogadás elősegítése, a térségi foglalkoztatási és munkanélküliségi egyenlőtlenségek mérséklése.

E célok elérése további strukturális reformokat igényel, amelyek az alábbi kulcsfontosságú prioritásokra irányulnak:

- *Aktív és preventív intézkedések a munkanélküliek és az inaktívak számára:* a tagállamok aktív és megelőzésre irányuló intézkedéseket dolgoznak ki és valósítanak meg a munkanélküliség tartóssá válásának megelőzésre, az inaktív emberek tartós, fenntartható foglalkoztatásának elősegítésre. Hatékony és hatásos szolgáltatásokat kívánnak biztosítani az álláskeresőknél, különös tekintettel azokra, akik a legnagyobb nehézségekkel néznek szembe a munkaerő-piacon. Valamennyi munkanélküli embernek fel kell ajánlani egy újrakezdés lehetőségét – képzés, átképzés, munkatapasztalat-szerzés, a munkalehetőséget, vagy egyéb formáját a folyamatos álláskeresői segítségnyújtással kiegészítve – mielőtt a munkanélküli időtartama elérné pályakezdőknél a 6 hónapot, egyéb esetben a 12 hónapot.
- *Munkahelyteremtés és vállalkozás:* a tagállamok ösztönzik több és jobb munkahely létrehozását, a kedvező környezet biztosítását. Különös figyelmet kell fordítani az új vállalkozói készségek és menedzsment-ismeretek oktatásának, valamint a képzésének támogatására. A tagállamok segítik a munkavállalókat és a vállalatok alkalmazkodását a változásokhoz. Felülvizsgálják, és amennyiben szükséges, módosítják a foglalkoztatással kapcsolatos szabályozást. Végrehajtják az egész életen át tartó tanulást támogató stratégiákat.
- *Nők és férfiak esélyegyenlősége:* jelentősen csökkenteni kell a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatási ráta, a munkanélküliségi ráta és a keresetek tekintetében. Kiemelt figyelmet kell fordítani a munka és a családi élet összeegyeztetésére, a munkaerő-piactól való távolmaradás időszakát követően a munkába való visszatérés segítségével.
- *A munkavállalás kifizetődővé tétele a munka vonzerejének növelésével*
- *A be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett munkává:* a regionális munkaerő-piaci különbségek csökkentésére olyan intézkedéseket kell végrehajtani, amelyek támogatják a helyi munkahely-teremtési potenciál növelését. Valamint ösztönözni kell minden releváns szereplő együttműködését.
- *A foglalkoztatási és a területi mobilitás elősegítése és a munkaerő-kínálat és kereslet összehangolása:* a tagállamok kedvező feltételeket biztosítanak a magánszektorban végzett tevékenységek és az elmaradott régiókra irányuló beruházások ösztönzésére. Az elmaradott régiók a humán- és tudástőke fejlesztésére irányuló befektetések támogatása és a megfelelő infrastruktúra fejlesztésének támogatására koncentrálódjon.

- *Változások kezelése és az alkalmazkodó képesség javítása a munkában:* célja a változásokhoz, strukturális átalakulásokhoz való folyamatos alkalmazkodás segítése, az intézményrendszer fejlesztésével a szervezetek alkalmazkodó képességének növelésével, amelyhez nélkülözhetetlen a területi szempontok figyelembevétele.
- *Munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek integrációjának elősegítése és a velük szembeni diszkrimináció leküzdése:* itt elsősorban a fogvatartottak, a megváltozott munkaképességűek valamint a romák számára indított programok kerülnek előtérbe.
- *Több és jobb befektetés a humán erőforrás fejlesztésébe és az egész életen át tartó tanulásba:* ehhez elengedhetetlen az általános és folyamatos hozzáférés biztosítása a tanulás lehetőségéhez, a tudás alapú társadalomban való tartós részvételhez szükséges ismeretek megszerzése és megújítása érdekében. Fontos a hatékony oktatási, tanulási módszerek és a környezet kialakítása valamint tanulási lehetőségekkel kapcsolatos megbízható és minőségi információ és a tanácsadás hozzáférhetőségének biztosítása kortól függetlenül egész Európában. Szükséges a tanulásban – különösen az iskolán kívüli és az informális tanulásban való részvételnek és eredményeinek jobb megértése és elismerése.
- *A munkaerő-kínálat bővítése és az aktív öregedés ösztönzése:* célul tűzte ki, hogy 2010-ig az Európai Unióban 5 évvel növekedjék a munkaerőpiacot elhagyók tényleges átlagos életkora.

1.3. A foglalkoztatáspolitikai fogalma, célja, feladata

*A foglalkoztatáspolitikai fogalma:*¹ a foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ez által harmonikusabb legyen annak működése, és egyúttal érvényesüljenek, mozgásteret, megvalósulási lehetőséget kapjanak a társadalmi funkciók is.

A foglalkoztatáspolitikai a mindenkori kormány politikai fő feladatai közé tartoznak. Véleményem szerint ez nagyon fontos, hiszen a foglalkoztatáspolitikai fő célkitűzései a munkaerő kínálat befolyásolása, az érdekképviselők megszervezése, a foglalkoztatást elősegítő támogatások szorgalmazása, a támogatások mértékének meghatározása és mindezek módosítása, ha a gazdasági és társadalmi érdekek úgy kívánják.

A munkanélküliséget előidéző fő okok a gazdaságban jelentkeznek, ezért a foglalkoztatáspolitikának minden esetben számítania kell az úgynevezett természetes munkanélküliségi rátára.

¹ Dr. László Gyula: A „Szociális Európa” és a magyar munkaerő piac; Pécs 2002

A foglalkoztatáspolitikai célja: nem a munkanélküliség teljes megszüntetése, mert az szinte lehetetlen, hanem a munkanélküliség természetes rátájának megfelelő szinten tartása, valamint a káros hatások jelentős csökkentése.

A foglalkoztatáspolitikai jelenlegi magyarországi támogatási rendszere két nagy csoportra osztható: aktív és passzív eszközökre. Az aktív eszközökkel a későbbiekben bővebben foglalkozom.

A foglalkoztatási szolgáltatások jogi szabályozását a többször módosított 1991. évi IV. törvény – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény – rögzíti.

A törvény alapját az szolgálja, hogy a munkaügyi folyamatokat döntően a munkaerőpiac határozza meg, de párhuzamosan ki kell építeni a feszültségeket kezelni tudó, szociális feladatokat ellátó intézményrendszert: a szociális partnerséget, törvényi garanciákat kell biztosítani a munkaadók és munkavállalók számára, létre kell hozni a megfelelő döntési mechanizmust és eszközrendszert.

A foglalkoztatáspolitikai feladata:

- a munkaerőpiacra belépő kínálat nagyságának és szakmai/képzettségi struktúrájának olyan kialakítása, amely megfelel a kereslet igényeinek,
- a munkaerő-piaci kínálat csökkentése, pl. a képzésben részt vevők számának vagy a képzési idő hosszának növelése,
- a munkaerő-kínálatnak a kereslethez való minél tökéletesebb folyamatos igazítása, (hogy a munkavállaló ezzel meg tudja előzni a munkahely elvesztését, illetve mobilitási készségével és képességével, a munkaerő-piaci szolgáltatások igénybevételével fel tudja gyorsítani az új munkahely megtalálását),
- a munkaerő-kereslet növelése, nagyságának és struktúrájának kialakítása, amely minél teljesebb mértékben képes foglalkoztatni a kínálatként megjelenő munkaerőt,
- a társadalmi gondoskodás és szolidaritás elve alapján azok megélhetésének biztosítása, akik önhibájukon kívül kerültek ki a munkaerőpiacról.

1.4. Az Európai Szociális Alap történeti áttekintése²

Az Európai Szociális Alap (továbbiakban: ESZA) előzményei az Európai Szén és Acélközösséget létrehozó Párizsi Szerződésig vezethetők vissza (1951), mivel ezen szerződés rendelkezett egy olyan segélyalapról, amely a munkanélküliek átképzéséről, foglalkoztatásáról, esetleges áttelepüléséről szólt a szén- és acélipar területein belül.

² Gyulavári Tamás: Az Európai Szociális Alap és Magyarország

A munkanélküliség enyhítését célzó első közösségi programok már az Európai Közösség megalapítása előtt is léteztek. Az Európai Szociális Alapot a Római Szerződés 123. cikke alapította, melyet 1957-ben azzal a szándékkal hoztak létre, hogy pénzügyi fedezetet nyújtson a folyamatosan változó társadalmi és foglalkoztatási helyzet kezelésére.

Az ESZA működésének elején akkor lehetett támogatást kérni az alapból, ha egy vállalkozás véglegesen megszűntette tevékenységét, illetve ha munkavállalóinak 10%-át (min.10 fő) leépített. Az ESZA a 60-as években még nem projektrendszerben, hanem normatív finanszírozás keretében nyújtott támogatást. Amennyiben a benyújtott nemzeti program megfelelt a Bizottság feltételeinek, a költségek felét utólag megtérítették a tagállamnak.

Az ESZA működését a kezdetektől napjainkig hét időszakra oszthatjuk fel. Kezdeti időszakban a munkanélküliséget még a strukturális munkanélküliség jellemezte, mely szerint a munkaerő kereslet és kínálat földrajzi eloszlása, illetve a szakmai összetétele nem volt megfelelő. A szakmai szerkezetben jelentkező különbségeket főként képzési támogatásokkal kívánták orvosolni, illetve a földrajzi elhelyezkedésből adódó különbségeket különböző mobilitási támogatásokkal ösztönözték, a munkaerő áramlását a túlkínálattal küzdő országrészekből a munkaerőhiányban szenvedő országrészek irányába.

A 70-es évek elején egy kompromisszumokat tartalmazó reformcsomagot állítottak össze, amely szakított a korábbi politikával. A reformcsomag célja az volt, hogy a közösségi szempontokat erősítse a részleges nemzeti érdekekkel szemben, ugyanakkor növelje az ESZA hatékonyságát és rugalmasságát.

Az új szabályozás két eltérő koncepciót próbált meg ötvözni: a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok támogatását és az elmaradott térségek fejlesztését.

Az ESZA pénzügyi gazdálkodásában is reformot hajtottak végre, mely szerint megváltoztatták a régebbi rendszer legtöbbet bírált elemét, az utólagos finanszírozást. Az új szabályozás szerint a programok támogatására már nem utólag került sor, hanem a pályázatok alapján előzetesen ítélték oda a támogatást, még ha annak egy része a program során utólag került is átutalásra.

1977-ben az ESZA politikájában újabb változás történt, melyet az egyre mélyülő foglalkoztatási válság kényszerített ki, főként a fiatal munkavállalók körében, valamint a válság sújtotta övezetekben.

Az egyre mélyülő foglalkoztatási válság miatt 1983-ban újabb módosításra volt szükség, melynek fő oka volt, hogy 1982-ben közösségi szinten a munkanélküliek száma már meghaladta a 10 milliót, (42%-a 25 éven aluli, nagyrészt pályakezdő fiatal volt).

Egyértelművé vált, hogy ezen fiatalok képzettsége már nem felel meg a kor követelményeinek, ezért átképzésük előtérbe került, a módosítás fő eleme a fiatalok foglalkoztatási problémáját szolgáló javaslatok elkészítése volt. A reform másik igen fontos része volt, hogy a forrásokat a szegény régiókba integrálják.

A Strukturális Alapok ma is hatályos rendszerének alapjait az 1988. évi reform teremtette meg. Ebben nagy szerepet játszott az Egységes Európai Okmány (1986) elfogadása, amely elősegítette a társadalmi, gazdasági illetve a kohéziós politikák kialakulását.

A Strukturális Alapok szabályozását ekkor a következő négy alapelv határozta meg:

- a *koncentráció elve*, mely szerint a támogatáspolitikát nem lehet eredményes, amennyiben a forrásokat elaprózzák, ezért a forrásokat koncentráltan kell elosztani, szűkíteni kell a jogosult tevékenységeket, illetve célokat,
- a *programozás elve* szerint a különböző programokat a jövőben össze kell hangolni, az Alapokat több évre előre kell tervezni,
- a *partnerség elve* szerint a tagállamok kötelesek együttműködni az önkormányzatokkal, civil szervezetekkel,
- az *addicionalitás elve* azt fejezi ki, nemzeti vagy regionális hatóságok által a munkahelyteremtésre szánt erőforrásokat a közösség hozzájárulása nem helyettesíti, hanem azt kiegészíti, növeli.

A Strukturális Alapok az ESZA 1988-1993 közötti időszakában a következő öt célkitűzés alapján nyújthattak támogatást:

- 1. célkitűzés: a fejlődésben elmaradott területek felzárkózásának és szerkezeti átalakulásának támogatása
- 2. célkitűzés: a hanyatló ipari régiók szerkezetátalakításának támogatása
- 3. célkitűzés: a tartós munkanélküliség leküzdése
- 4. célkitűzés: a fiatalok integrációjának elősegítése a munka világába
- 5. célkitűzés: a vidék fejlődésének támogatása.

1993-ban a tömegessé váló munkanélküliség a Strukturális Alapok újabb reformját eredményezte. A reform alapját a Maastrichti Szerződés jelentette, amely az Unió alapvető célkitűzéseivé tette a gazdasági és társadalmi kohéziót. Ez alapján az Európai Unió minden tagállamának szolidaritást kell vállalnia a legszegényebb országokkal és régiókkal. Ennek értelmében az Unió forrásainak méltányos elosztását lehetővé kell tenni, a kevésbé fejlett tagállamok fejlődését fel kell gyorsítani azért, hogy ezen országok is teljes jogú tagként vehessenek részt az Unióban.

Továbbá le kell küzdeni az egyenlőtlenségeket, amelyek a versenytorzuláshoz, kényszerű migrációhoz vezetnek, illetve támogatni kell az európai munkaerőpiac kialakulását, főleg a veszélyeztetett rétegek helyzetének javításával (fiatalok, munkaerőpiacról kiszorultak), segíteni a versenyképesség és a foglalkoztatás növekedését, amely leginkább az infrastruktúra fejlesztésével és képzéssel valósítható meg.

A koncentráció elvét előtérbe helyezve hat célkitűzésre korlátozták a támogatásokat:

- 1. célkitűzés: az elmaradott területek fejlődésének és alkalmazkodásának támogatása
- 2. célkitűzés: az iparilag leépülő térségek gazdasági szerkezetváltásának támogatása
- 3. célkitűzés: a tartós munkanélküliség leküzdése, a fiatalok munkába állásának megkönnyítése, a munkaerőpiacról való kiszorulás veszélyével fenyegetettek beilleszkedése
- 4. célkitűzés: a munkavállalók alkalmazkodása az ipari szerkezetátalakításhoz és a termelési rendszerek változásához
- 5. célkitűzés: a mezőgazdasági és halászati termékek termelési, feldolgozási és értékesítési szerkezetének átalakítás
- 6. célkitűzés: a ritkán lakott területek gazdasági támogatása.

A Strukturális Alapokból igényelhető támogatások ezen időszakban két nagy csoportra oszthatók:

- az elmaradott tagállamok és régiók fejlesztése,
- a foglalkoztatás és a szakképzés támogatása.

1999. év végén lejárt a Strukturális Alapok hatéves tervezési időszaka. Az új időszak (2000-2006) jó lehetőség volt újabb reformok megvalósítására. Újabb célkitűzések kerültek megfogalmazásra, úgy, mint az elmaradt régiók fejlődésének és strukturális átalakulásának segítése, a strukturális gondokkal küzdő területek társadalmi átalakulásának támogatása, továbbá foglalkoztatási, illetve az oktatási és képzési politikák és rendszerek támogatása.

A 2007-2013. közötti időszakban a fenti alapelvek kiegészülnek, illetve újabb alapelvek kerülnek bevezetésre. A megosztott irányítás elve szerint a Bizottság köteles vizsgálni és ellenőrizni, hogy az egyes tagállamoknál az alapokkal kapcsolatos irányítási és ellenőrzési rendszerek megfelelően működnek-e. Amennyiben úgy látja, hogy a működés feltételei nem megfelelőek, úgy a kifizetéseket felfüggesztheti, vagy megszakíthatja.

A koordináció elve szerint a tagállamoknak meghatározott (60%) költséghányadot kell a lisszaboni célokra elkülöníteni (pl.: innováció vagy vállalkozásfejlesztés). A férfiak és a nők közötti egyenlőség elve, új alapelv, mert eddig a kohéziós alapelvek között nem került feltüntetésre. Ebben az időszakban már önállóan jelenik meg, kiegészülve a diszkrimináció tilalmával, kiemelt hangsúlyt kap a fogyatékossgal élő emberek alapokhoz való hozzáféréseinek megkönnyítése.

1.5. Nemzeti Fejlesztési Terv

Az Európai Unió tagjaként Magyarország jogosulttá vált az Unió fejlesztési alapjainak, a Strukturális Alapok és a Kohéziós Alap támogatásainak igénybevitelére. Azt, hogy a támogatást milyen célokra vehető igénybe, a Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT) és a hozzá kapcsolódó operatív programok határozzák meg.

A Nemzeti Fejlesztési Terv a legfontosabb és leghatékonyabb eszköz az ország kezében arra, hogy az ország hosszú távú stratégiáját az Unióval megismertesse és elfogadtassa.

A Nemzeti Fejlesztési Terv tartalmazza Magyarország 2004-2006. közötti időszak fejlesztési célkitűzéseit és prioritásait, valamint kijelöli a megvalósítás kereteit.

A Nemzeti Fejlesztési Terv kidolgozása a magyar kormány feladata volt. Előkészítése 2001-ben kezdődött meg, 2002. végére készült el, majd a tárgyalásokat és egyeztetéseket követően 2003-ban Magyarország benyújtotta az Európai Bizottságnak.

A Nemzeti Fejlesztési Terv elkészítése egyik feltétele annak, hogy Magyarország részesedhessen az Európai Unió azon pénzügyi keretéből, mely kimondottan a tagállamok, illetve azok egyes régiói közötti különbségek kiegyenlítésére szolgálnak. Minden olyan országnak kell készítenie nemzeti fejlesztési tervet, ahol az egy főre eső GDP az Európai Unió átlag 75%-a alatt van.

A Nemzeti Fejlesztési Terv benyújtásával egyidejűleg készült el öt operatív program, melyek közé tartozik a „Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program” is (továbbiakban: HEFOP).

Kiemelt célok közé tartozik a versenyképesebb gazdaság, a humán erőforrások fejlesztése, jobb minőségű környezet és alapinfrastruktúra, kiegyensúlyozottabb területi fejlődés elősegítése.

A Nemzeti Fejlesztési Terv, illetve a hazai fejlesztési programokban foglalt intézkedések hosszú távú célja a lakosság életminőségének fejlesztése, ami függ a népesség jövedelmi szintjétől és sok más körülménytől (pl.: a környezeti állapot). A NFT általános célkitűzései közé tartozik az egy főre eső jövedelem szintjében az uniós átlaghoz képest mutatott jelentős elmaradás mérséklése.

Az NFT prioritásai:

- a versenyképesebb gazdaság,
- a foglalkoztatás növelése és a humán erőforrások jobb kihasználása,
- a jobb minőségű környezet, illetve
- a kiegyensúlyozottabb regionális fejlődés elősegítése.

A Nemzeti Fejlesztési Tervben meghatározzák a strukturális támogatási célokat, a megvalósításához szükséges legfontosabb programokat, valamint azok ütemezését, a végrehajtás intézményrendszerét, illetve az előírt támogatások nagyságrendjét. Tartalmazza továbbá a tagállam által megfogalmazott célokra vonatkozó helyzetelemzést, illetve stratégiát, a tervezett tevékenységek prioritását, azok konkrét céljait és a hozzájuk kapcsolódó pénzügyi forrásokat.

2. Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program 1.1 (HEFOP 1.1)

2.1. A program általános bemutatása

Az Nemzeti Fejlesztési Terv öt operatív programja közül a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program elsősorban a meglévő humánerőforrás-kihasználás javítására fekteti a hangsúlyt.

A Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program 1.1 „A munkanélküliség megelőzése és kezelése” című intézkedés keretében megvalósuló program.

Magyarország az Európai Unióhoz való csatlakozása óta a Strukturális Alapból finanszírozásra kerülő támogatásokat vehet igénybe, melyeket a Nemzeti Fejlesztési Terv Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Programjában meghatározott célkitűzések megvalósítására használt fel 2004-2007. közötti időszakban.

A humánerőforrás-fejlesztés a gazdasági növekedés támogatásának valamint a strukturális változások kezelésének legfontosabb eszköze. A Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program célja a tudásalapú társadalom által megkövetelt ismeretek és kompetenciák megszerzésének támogatása, illetve az egész életen át tartó tanulás hozzáférhetővé tétele a lehető legtöbb ember számára. Kivételként említhetjük azokat az egyéneket, akik a munkaerőpiacon történő megjelenésükkor már hátrányban vannak, illetve a hátrányuk folyamatosan nő a munkaerő-piaci követelmények teljesítésekor. A hátrányos helyzet kialakulásáért elsősorban a gazdasági és társadalmi tényezők, a regionális egyenlőtlenségek, illetve az egyén körülményei és egészségi állapota, a motiváció, a képesség, vagy az információk hiánya okozza.

Hazánk sikeres uniós csatlakozásának egyik feltétele volt, hogy mindenki képes legyen élni a kínálkozó lehetőségekkel. Ezért a program átfogó célja az esélykülönbségek mérséklése, a társadalmi-gazdasági helyzetből fakadó hátrányok leküzdésének elősegítése, amelyekhez a legfontosabb eszköz az esélyegyenlőség megteremtése a munkaerőpiacon történő részvételhez, az oktatáshoz, a szociális szolgáltatásokhoz és az egészségügyi ellátáshoz.

Fejér megyében több éve tartó trend változott meg 2003. évtől. Korábban az országos átlagnál alacsonyabb munkanélküliségi ráta kismértékben ugyan, de hosszú évek óta folyamatosan csökkent. Ekkor több, országosan ismert nagyvállalat bezárása, létszámleépítése hatására növekedett a regisztrált munkanélküliek száma. A program egyik célja ezen negatív folyamat megállítása volt.

A regisztrált munkanélküliek körében nagyon magas hányadot tesznek ki azok a halmozottan hátrányos helyzetű célcsoportok, amelyek foglalkoztatási helyzetének megváltoztatására a program irányult.

2.1.1. A program kiemelt prioritásai

1. prioritás

Cél az aktív munkaerő-piaci intézkedések támogatása, amelyek hozzájárulnak a munkanélküliek és az inaktívak foglalkoztathatóságának javításával (szaktudás és ismeret fejlesztése) a foglalkoztatási szint emeléséhez. A foglalkoztathatóság magában foglalja az aktív munkaerő-piaci programok és állami foglalkoztatási szolgálat által nyújtott szolgáltatások körének bővítését.

A prioritás céljai a következők:

- a munkanélküliség megelőzésének és a munkanélküliek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése,
- a foglalkoztatási szolgáltatások hatékonyságának javítása, és
- a nők munkaerő-piaci részvételének elősegítése.

A munkaerő-piaci képzési és foglalkoztatási szolgáltatásokat a gazdaság igényeinek megfelelő készségek és ismeretek figyelembevételével kell kialakítani, ezáltal a szolgáltatások hozzájárulhatnak a munkaerő versenyképességének javításához. Ezek az intézkedések a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piacra történő belépését is segítik, ezáltal fontos szerepet játszanak a társadalmi beilleszkedés elősegítésében is.

2. prioritás

A társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem a munkaerő-piacra való belépés elősegítésével. A Foglalkoztatási Irányvonalaknak megfelelően a foglalkoztatás a társadalmi befogadás előmozdításának kulcsfontosságú eszköze, a foglalkoztatáspolitikai célja pedig a munkaerő-piaci részvétel segítése annak érdekében, hogy valamennyi munkaképes férfi és nő munkához jusson. A foglalkoztatási ráta emeléséhez olyan intézkedésekre van szükség, amelyek javítják a hátrányos helyzetű emberek munkavállalási esélyeit és segítik a munkaerő-piacra való belépést. Mindez az oktatás és képzés, a foglalkoztatási és szociális támogató szolgáltatások eszközeire egyaránt épít. Azokat a kezdeményezéseket támogatja, amely célja, hogy javítsák az oktatáshoz, képzéshez és foglalkoztatáshoz való hozzáférést a leghátrányosabb helyzetű emberek, köztük a romák, a fogyatékos emberek, a tartósan munkanélküliek, az alacsony iskolázottsággal rendelkezők, az elmaradott régiókban élők, a börtönből szabadulók számára.

A prioritás céljai:

- a roma tanulók és a sajátos nevelési igényű gyermekek oktatási hátrányainak megszüntetése és megelőzése,
- a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának javítása,
- a társadalmi és munkaerő-piaci integrációt segítő szolgáltatások hatékonyságának javítása a szakemberek képzésével.

Napjainkban uniós és hazai forrás felhasználásával egyre több olyan projekt indul, amely végrehajtása során főcél a társadalmi kirekesztődés elleni programok megvalósítása (Társadalmi Megújulás Operatív Programok – pl.: TÁMOP 1.1.3 projekt kapcsán támogatottak a bérpótló juttatásra jogosultak, TÁMOP 1.1.1 projekt keretében a rehabilitációs járadékra jogosultak).

3. prioritás

Az egész életen át tartó tanulás támogatása és az alkalmazkodó képesség javítása jelentős mértékben hozzájárul a program céljainak eléréséhez. A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő tudás és kompetenciák megszerzése, az egész életen át tartó tanulás megalapozás kulcsfontosságú a munkaerő versenyképességének javítása és a tudás alapú társadalom igényeinek kielégítése szempontjából. A munkaerő-piac igényeinek megfelelni képes, hatékony és rugalmas oktatási és képzési rendszer hosszútávon hozzájárul a foglalkoztatás szintjének emeléséhez, ezen kívül az oktatás és a képzés az egyenlőtlenségek kezelésének és a társadalom befogadás előmozdításának fontos eszköze is.

A prioritás célja:

- az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges készségek és kompetenciák fejlesztése,
- az oktatás és a képzés és a gazdaság közötti kapcsolat erősítése,
- a munkaerő alkalmazkodó képességének javítása felnőttképzés támogatásával.

Az egész életen át tartó tanulás támogatásához jelentős forrást biztosít a Munkaerő-piaci Alap és az Európai Unió. Jelenleg a TÁMOP projektek keretében nagy számú hátrányos helyzetű álláskereső támogatása folyik.

4. prioritás

Az oktatás, a szociális szolgáltatások és az egészségügyi ellátórendszer infrastruktúrájának fejlesztése. A program keretében megvalósuló humánerőforrás-fejlesztési tevékenységekhez kapcsolódó infrastruktúra-fejlesztéseket finanszírozza az Európai Regionális Fejlesztési Alap támogatásával. Alapvető cél az intézkedések hatékonyságának növelése.

A prioritás keretében megvalósuló beruházások az érintett régiók strukturális alkalmazkodását segítik elő és csökkentik a regionális egyenlőtlenségeket a munkaerő-piaci részvételt segítő szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében. A beruházások azon intézmények fejlesztését szolgálják, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkaerő megfelelő szaktudással, készségekkel, munkavégző képességgel rendelkezzen, javítják a munkavállalók egészségi állapotát és elősegítik a társadalmi beilleszkedést.

A prioritás céljai:

- az oktatás és képzés infrastruktúrájának javítása és a területi egyenlőtlenségek csökkentése,
- a társadalmi befogadást elősegítő szolgáltatások infrastruktúrájának fejlesztése,
- az egészségügyi ellátó rendszer infrastruktúrája regionális egyenlőtlenségeinek csökkentése.

Ezen prioritás eredményeként létrejöttek olyan speciális képző intézmények (pl.: regionális képző központok), amelyek biztosítják a gyakorlat-orientált oktatási-képzési helyszínek létrejöttét, azok eszközbeszerzését, infrastrukturális fejlesztését (pl.: akadálymentesítés).

5. prioritás

A technikai segítségnyújtás, amely támogatja az operatív program végrehajtását azzal a céllal, hogy hatékony végrehajtási módok kialakításával maximalizálja a program hatását. E prioritás magában foglalja azokat a kiegészítő technikai segítségnyújtásokat, amelyek szükségesek az indítani kívánt programokat megelőző háttér tanulmányok elkészítéséhez és a kutatások finanszírozásához, valamint a számítógépes monitoring rendszerek telepítéséhez és továbbfejlesztéséhez, a program minél sikeresebb végrehajtása céljából.

2.2. A HEFOP céljait elősegítő források

2.2.1. Strukturális Alapok, Európai Szociális Alap

A Strukturális Alapok olyan pénzügyi eszközök, amelyek az operatív programokban megfogalmazott fejlesztési programok finanszírozásához nyújtanak támogatást. A források egy központi pénzügyi hatósághoz kerülnek, majd a rendelkezésre álló uniós pénzeszközök terhére a hazai hatóságok írnak ki különböző pályázatokat.

Az Európai Unió tagállamain belül a regionális politika pénzügyi forrásait a strukturális politika eszközei, az ún. Strukturális Alapok biztosítják.

Ezen alapokhoz tartozik az Európai Szociális Alap is (ESZA), mely alapra nem lehet közvetlenül pályázni, nem tesznek közzé pályázati kiírásokat, az önkormányzatok nem találkoznak közvetlenül az alappal. A Strukturális Alapok közül az Európai Szociális Alap jött létre elsőként.

Az ESZA eredeti célkitűzései közé tartozik a munkavállalók életkörülményeinek és elhelyezkedési lehetőségeinek a javítása, a munkahelyteremtés, valamint a munkaerő földrajzi és szakmai helyzetváltoztatás rugalmasságának elősegítése.

Az ESZA működési elveit az évek során többször is módosították a Strukturális Alapok reformja miatt.

Jelenlegi célkitűzései közé soroljuk a munkanélküliség elleni küzdelmet, az emberi erőforrások fejlesztését és a foglalkoztatással összefüggő szociálpolitikai intézkedéseket, továbbá célja az alapnak a magas szintű foglalkoztatás megteremtése, a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtése.

Az Európai Szociális Alap működése során a tagállamok foglalkoztatáspolitikáját, szociálpolitikai intézkedéseinek megvalósítását segíti, egészíti ki.

Támogatja a nemzeti foglalkoztatáspolitikai cselekvési programok végrehajtását főként az aktív munkaerő-piaci politikák kidolgozása és fejlesztése, a munkanélküliség – főként a tartós munkanélküliség – megelőzése és csökkentése miatt, a munkaerőpiacról tartósan távol lévők visszatérési lehetőségeinek megteremtését, a fiatalok elhelyezkedési problémáinak csökkentését.

Nagy figyelmet fordít a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokra, a munkaerőpiacra jutás esélyegyenlőségének megteremtésére. Fontos az alap számára a képzés, a szakképzés és a tanácsadás, a jól képzett és alkalmazkodni tudó munkaerő megteremtése, a kutatás-fejlesztés emberi erőforrásainak javítása. Az ESZA ügyel a nők munkaerő-piaci esélyeinek javítására, valamint a nemek szerinti megkülönböztetés visszaszorítására.

Az Európai Szociális Alap a konvergencia és regionális versenyképesség megvalósítása érdekében nyújt támogatást. Főként a munkavállalók és a vállalkozók alkalmazkodóképességének fejlesztése terén, valamint a munkakeresők és az inaktívak munkaerő-piacra jutásának támogatása, a munkanélküliség megelőzése, illetve a nők és bevándorlók munkaerő-piaci jelenlétének erősítése vonatkozásában. Figyelmet fordít a hátrányos helyzetű személyek társadalmi beilleszkedésének javítására, valamint a diszkrimináció megelőzésére.

2.2.2. Európai Regionális Fejlesztési Alap

A Strukturális Alapok közül az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) a közösségi regionális politika megvalósításának legfontosabb pénzügyi eszköze, a legtöbb regionális fejlesztési intézkedést az ERFA finanszírozza.

Az ERFA fő célkitűzései közé tartozik a társadalmi-gazdasági kohézió előmozdítása, valamint a regionális különbségek csökkentése, regionális szerkezeti hiányosságok felszámolása, valamint a tartós munkanélküliség felszámolása.

Az ERFA támogatást nyújt munkahelyteremtés- és megőrzés céljából termelő beruházásokra, illetve távközlési, közlekedési és energetikai infrastruktúra fejlesztésére gazdasági potenciál növelés és szerkezetátalakítás céljából. Továbbá a helyi fejlődést elősegítő intézkedések, főként a kis- és közepes méretű vállalkozások támogatására.

2.2.3. Hazai források

A Strukturális Alapokhoz szükséges hazai finanszírozást elsősorban a központi költségvetés biztosítja, de a pályázat kiírója a helyi önkormányzatoktól is várhat hozzájárulást. Ennek forrását is a központi támogatások jelentik.

A társfinanszírozáshoz szükséges saját erőt a hitelintézet által igazolt számlán rendelkezésre álló összeg, esetleg hitelszerződéssel igazolt hitel képezi, ezen igazolások fő szabályként 15-30 napnál régebbiek nem lehetnek.

A társfinanszírozásról a pályázat mellékletében nyilatkozni szükséges, a nyilatkozatban közölni kell a társfinanszírozás teljes összegét, illetve tartalmaznia kell a hitelintézetek által kiállított hivatalos dokumentumokat.

3. Magyarország foglalkoztatáspolitikája

3.1. A rendszerváltás hatása a foglalkoztatáspolitikára és a gazdaságpolitikára

A Magyarországon bekövetkezett gazdasági rendszerváltás a foglalkoztatottak számának nagymértékű csökkenését, belső struktúrájának átalakulását vonta maga után. A gazdaságot érintő meggondolatlan lépések a gazdaságpolitika (foglalkoztatáspolitikai) elvárásait, célrendszerét figyelmen kívül hagyó, ésszerűtlen privatizációnak, a keleti piacokkal való gazdasági együttműködés azonnali megszüntetésének hatására jelentősen romlottak a gazdasági és munkaerő-piaci mutatók. Ehhez még hozzájárultak más jól ismert problémák is, így pl.: kezdetben a szovjet energia- és nyersanyag szállítások csökkenése, a külkereskedelmi cserearányok romlása, az ország nagymértékű külső eladósodása, valamint szigorú követelményeket támaztó számviteli törvény megjelenése, amely a veszteséges vállalatok csődjéhez, felszámolásához vezetett.

A rendszerváltozás a munkaerőpiacra is nagy hatással volt. Ennek két legnagyobb változása, hogy 1989-1992 között hazánkban közel másfélmillió munkahely szűnt meg, (pl.: Magyar Optikai Művek, Duna Cipőgyár, Salgótarjáni Síkűveggyár, Ózdi Kohászati Üzemek) a „néhány tízezres” munkanélküliség 1993-94-re 700 ezer feletti nagyságrendet ért el.

Ezen politikai és gazdasági rendszerváltás miatt 1989-90-ben a megváltozott feltételek szükségessé tették a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer átalakítását, korszerű, piacgazdasági elveken alapuló törvény megalkotását. E felismerés alapján fogadta el az Országgyűlés a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvényt, amely az azóta eltelt időben többször került módosításra.

1994-től a termelés újra növekvő tendenciát mutatott, a gazdaság gyökeresen átalakult, megváltoztak a tulajdonviszonyok: a döntően állami-szövetkezeti tulajdon helyén túlsúlyba került a magán- és külföldi tulajdon. Megjelentek a nagy multinacionális cégek, nőtt a termelés és az export. Jelentősen módosult az ipari termelés, az export és a külkereskedelem struktúrája. A forint konvertibilissé vált.

A foglalkoztatottak száma 1997-ig folyamatosan csökkent, ezt követően igen lassú emelkedésbe kezdett, 2010. év végi szintje 3,804 millió fő.

A foglalkoztatás szerkezetének jelentős átalakulását is figyelemmel kísérhetjük. A rendszerváltás eredményeként iparágak szűntek meg, a mezőgazdasági termékekkel szembeni kereslet is jelentős csökkenést mutatott, ezért mindazon foglalkozások köre „feleslegessé vált”, amelyekre a továbbiakban már nem volt igény (pl.: kohász, bányász).

A foglalkoztatottak drasztikus csökkenését a gazdaságilag inaktívak számának emelkedése és a munkanélküliség növekedése, a munkaerő, a főbb szektorok és foglalkozások közötti átrendeződés okozta.

3.2. A kormányzati gazdaságpolitika a rendszerváltástól napjainkig³

A rendszerváltás utáni időszak kormányainak gazdaságpolitikája viszonylag jól elhatárolható módon hatott a foglalkoztatáspolitikai célrendszerére. A gazdaságpolitika céljait befolyásoló programok elvi síkon jól tartalmazták a megoldandó feladatokat, de a megvalósulás folyamatában nem voltak következetesek, főként eredményesek.

Az Antall-kormány (1990-94) idején 1990-ben az egyensúly biztosítása és az infláció megfékezése állt a gazdaságpolitika középpontjában, 1992-ben viszont a gazdaságpolitika abszolút prioritásává a gazdaság növekedési ütemének gyorsítása vált.

A kormányprogram 1991-1994. között két fő feladatot határozott meg:

- a piacgazdasági gyakorlatnak megfelelő munkaügyi politika intézményeinek kiépítését, illetve
- az átmenet foglalkoztatottsági feszültségeinek enyhítését, problémáinak kezelését.

A Horn-kormány (1994-98) abból indult ki, hogy az erőltetett gazdasági növekedés okozta feszültségeket kell mindenekelőtt kezelni, így az egyensúly helyreállítását, az infláció megfékezését, a munkanélküliség csökkentését tartotta legfontosabb céljának.

A Bokros-csomagban a gazdaságpolitikai irányelvek következetes megvalósításán volt a hangsúly, mindez jelentős szigorításokkal (pl.: szociális juttatások szűkítése).

Ezen időszak gazdaság- és foglalkoztatáspolitikáját meghatározta, hogy a foglalkoztatás alacsony színvonala, a munkanélküliség társadalmi terhei új megközelítéseket igényeltek, a kormány a gazdasági stabilizációnak adott prioritást a gazdaságpolitikán belül, és a foglalkoztatáspolitikai célok között az alábbi szempontokat fogalmazta meg:

- a munkanélküliség elleni küzdelem akkor lesz hatékony, ha az erre irányuló erőfeszítések a kormányzat egész cselekvésébe beépülnek, azaz a feladat az önkormányzati programok részévé is válik,
- a kormánynak aktív foglalkoztatáspolitikát kell folytatnia mind a munkaerő-kínálat befolyásolása, mind az új munkahelyek teremtése, a munkaerő-kereslet élénkítése tekintetében,

³ Dr. Halmos Csaba Foglalkoztatáspolitikai – rendszerváltás Munkaügyi Szemle 2006.

- olyan szabályozás kialakítása, amely érdekeltté teszi a munkanélkülieket az elhelyezkedési, munkába állási lehetőségek kihasználásában,
- a kormány a humán erőforrások jobb kihasználása és a munkanélküliség enyhítése érdekében a szakképzést a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerrel összehangolva fejleszti tovább.

Az aktív foglalkoztatáspolitikai szerepének növelésére a kormány nagy hangsúlyt fektetett. Megvalósult a nyugdíjrendszer reformja, változott az öregségi nyugdíjkorhatár. A korengedményes nyugdíjazás rendszere többszöri szigorításon ment keresztül. Az előnyugdíjat felváltotta a nyugdíj előtt álló munkanélküliek segélye.

Elkezdődött a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási rehabilitációját szolgáló rendszer kiépítése. A kormány bevezette a fiatalok elhelyezkedését segítő ösztönző támogatási rendszert, amely a korábbi pályakezdők munkanélküli-segélyét váltotta fel.

Változott a munkanélküli-járadékot kimerítettek számára korábban korlátlan ideig biztosított jövedelempótló-támogatás rendszere. A kormány a támogatást két évben korlátozta valamint munkavégzéshez kötötte. Bevezetésre került a közmunka intézményrendszere.

Az – első – Orbán-kormány (1998-2002) programjában nagy hangsúlyt kapott az egyensúly és a stabilitás elérése, a jólét növekedése, az infláció féken tartása, a gazdasági stratégia középpontjában a munkahelyteremtés állt. A foglalkoztatottak számának növelését kiemelkedő fontosságúnak tekinti a program, azért hogy jelentősen csökkenjen a munkanélküliek száma. Ennek megvalósításához csökkentették a bérjárulékokat illetve az adóterheket, egyszerűsítették az adórendszert.

A kitűzött célok elérése érdekében igyekeztek összehangolni a foglalkoztatáspolitikát, a gazdaságpolitikát, az oktatást, a szociálpolitikát eszközeit a pályakezdők elhelyezkedési nehézségei, a fokozottan fejlesztendő térségek problémáinak megoldása és a hátrányos helyzetű rétegek esélyeinek javítása érdekében.

Módosították a foglalkoztatási törvényt, amely során szigorították a munkanélküli ellátások rendszerét, megszüntették a jövedelempótló támogatás folyósítását.

A Medgyessy-kormány (2002-2004) jóléti programját „Cselekedni most és mindenkiért” néven hirdette meg, amelynek konkrét céljai az átláthatóság, a kiszámíthatóság növelése, a stabilitás, a külső és belső egyensúly fenntartása és a bizalom volt.

A kiemelt feladatok között szerepelt a versenyképesség javítása, az oktatás, a szakképzés, a továbbképzés fejlesztése és a tudáslapú társadalom megteremtése.

A foglalkoztatáspolitikai törekvésekből kiemelhetjük a törvényes munkaidő csökkentését, a részmunkaidős foglalkoztatás növelését, a hátrányos helyzetben lévők kiemelt segítését és a munkanélküli ellátás rendszerének átalakítását.

A Gyurcsány-kormány (2002-2009) programjának fő törekvései:

- a növekvő foglalkoztatás,
- a több és jobb munkahely létrehozása,
- a munkavállalók ösztönzése,
- alkalmazkodás a változásokhoz,
- rugalmasság és biztonság,
- partnerség,
- szociális biztonság.

A program támogatta és ösztönözte, hogy a hazai vállalkozások megerősítésével, fejlődésével több százezer új munkahely jöjjön létre, ami az elkövetkező évek struktúraváltása, az üzleti és állami szektorban is felgyorsuló munkahelyváltások, munkahelymegszűnések mellett is biztosította a foglalkoztatottság mai alacsony szintjének növekedését.

A foglalkoztatáspolitikai központi eleme volt, hogy segítette, ösztönözte az elhelyezkedést, az álláskeresést, segítette a fejleszteni kívánó cégeknek, intézményeknek, hogy találjanak megfelelően képzett, felkészült munkaerőt. A program célzott támogatásokkal ösztönözte a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők foglalkoztatását, és a hátrányos helyzetű térségekben lévő vállalkozások munkahelybővítését.

A Bajnai kormány (2009-2010) válságkezelő programokat indított, kiemelten kezelte a munkahelymegőrzés feladatát, megnövekedett összegekkel támogatta a munkahelyek megőrzését, a foglalkoztatás javítását és a foglalkoztatás növelését.

A – második – Orbán kormány (2010-től) célul tűzte ki egy olyan gazdaságpolitika bevezetését, amely elősegíti, hogy Magyarországon egy évtizeden belül egymillió új, adózó munkahely jöjjön létre, valamint a foglalkoztatottak létszámának bővítését, amely csak úgy lehetséges, ha a foglalkoztatás szabályai alkalmazkodnak mind a gazdaság igényeihez, mind a potenciális munkaerő igényeihez.

A kormány munkavégzésre irányuló politikája a foglalkoztatás bővítését, a munkahelyteremtés ösztönzését, a hazai vállalkozások és a dolgozó emberek terheinek csökkentését célozta meg.

A kormány áthidaló megoldásként kidolgozta a közfoglalkoztatási programját, amelynek célja, hogy minél több munkára képes és kész, tartósan munkanélküli ember dolgozzon.

2011. január 14-én elindult Új Széchenyi Terv, középpontjában az államadósság visszaszorítása mellett a foglalkoztatás dinamikus bővítése a fő célkitűzés.

3.3. A hazai munkaerőpiac átalakulása

A 90-es évek elején a rendszerváltás utáni átalakulások rendezték át jelentős mértékben a hazai munkaerőpiacot, majd az Európai Unióhoz való csatlakozás váltott ki nagyobb hatást, mely hatás kettős: egyrészt a magyar lakosság számára megnyílt a lehetőség külföldi munkaerőpiacok irányába, másrészt az Unióhoz való csatlakozás a foglalkoztatáspolitikai terén különféle kötelezettségeket rótt a magyar kormányra.

A munkanélküliség nem olyan nagymértékben, de tartósan és folyamatosan nő, a munkanélküliek összetétele változó, legalábbis képzettség tekintetében: az évek múlásával fokozatosan a magasabb végzettségűek irányába tolódik el. Ennek oka az lehet, hogy közvetlenül a rendszerváltás után a friss diplomások jó eséllyel indultak a munkaerőpiacon, addig a szellemi munkát végzők körében a diploma ma már csak alapfeltétel, nem pedig előny.

Amíg pár éve még a diplomák halmozásával próbálták megnyerni a versenyt az álláskereső, ma már főleg a magas presztízsű iskolák, illetve a speciális képesítést adó képzések elvégzésével próbálnak érvényesülni.

Az Európai Unióhoz való csatlakozás valószínűleg erre is hatással volt, mivel más okmányokat ismernek el külföldön, mint itthon. A felmérések szerint ez a tendencia működik, hiszen a munkanélküliek száma a speciális szakiskolát végzettek körében a legalacsonyabb. Az ország térképét nézve a régiók közötti különbségeket a rendszerváltás óta nem sikerült megszüntetni, sőt a szegényebb, munkanélküliekben bővelkedő területek (elsősorban az Alföld, annak is az északi része) helyzete fokozatosan romlik még napjainkban is. A legjobb helyzetben a dunántúli régiók vannak, ott is főleg a Nyugat-Dunántúl, ahol a határ közelsége is új lehetőségeket biztosít az ott élők számára.

Az Európai Unió hatása, hogy a friss diplomások közül egyre többen próbálkoznak külföldön álláskeresőssel.

Ez a kivándorlás főleg az orvosok körében figyelhető meg, akik külföldön is tudják kamatoztatni szaktudásukat, és nem mellesleg az itthoni fizetésük többszörösét keresik meg.

Az uniós országok a fizikai munkásokat is szívesen várják, de ők – nyelvtudás hiányában – nem igazodnak el annyira a külföldi munkavállalás útvesztőjében, így inkább a szakképesítéssel rendelkező dolgozók (pl.: ápolók, pincérek, sofőrök) előtt adatik meg ez a lehetőség.

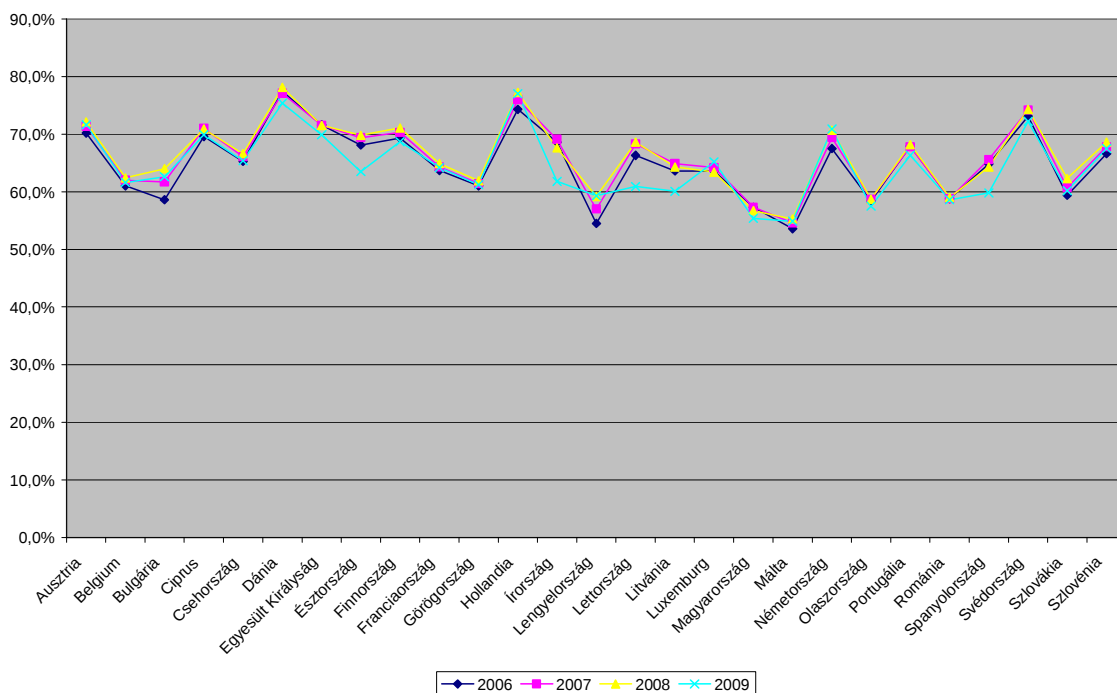
A 2008 őszen kibontakozó gazdasági válság miatt bekövetkezett üzembezárások, létszámleépítések következtében nagymértékben megnőtt az állástalanok száma hazánkban is. A gazdasági válság hatására Magyarországon a foglalkoztatottak létszáma is jelentősen csökkent, míg a munkanélkülieké pedig lényegesen megnőtt.

Mind a foglalkoztatási ráta csökkenése, mind pedig a munkanélküliségi ráta növekedése az uniós tagországok többségére jellemző volt, hazánk relatív munkaerő-piaci pozíciója lényegében nem változott. Az uniós viszonylatban igen kedvezőtlen magyar foglalkoztatási ráta egyik oka az alapfokú iskolai végzettségűek rendkívül alacsony munkaerő-piaci jelenléte.

Ezen időszakban Magyarország foglalkoztatási rátája – Máltát kivéve – a tagországok között a legalacsonyabb, legfontosabb feladat tehát ennek felhozása, azonban gondot jelent, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatottsága hazánkban még mindig igen alacsony (kilenc százalék körüli, szemben az európai húsz-harminc százalékos átlaggal) és a roma kisebbség inaktivitása is nagy.

2. számú diagram

A 15-64 éves népesség foglalkoztatottsága az Európai Unió tagállamaiban 2006-2009



4. Fejér megye helyzete, munkaerőpiaca

4.1. Fejér megye bemutatása⁴

Fejér megye a Dunántúlon fekszik, majdnem Magyarország közepén. Északról Komárom-Esztergom megye, délről Tolna megye, keletről Pest és Bács-Kiskun megye, nyugatról Veszprém és Somogy megye határolja. A megye területe 4359 négyzetkilométer. Lakosainak száma 430 ezer fő. A megye mind területi nagysága alapján, mind lakosságának számát tekintve az ország közepes nagyságú megyéi közé tartozik.

Felszíne változatos, itt húzódik a Bakony egy része, a Vértes fő vonulatának nagy hányada, valamint itt található a Velencei-hegység.

A megye déli részét a Mezőföld termékeny löszös talajú vidéke alkotja, keleti részén természetes határa a Duna. Legnagyobb tava a Velencei-tó.

A megyeszékhely Székesfehérvár, Fejér megye másik megyei jogú városa Dunaújváros, fejlett ipari központ. Városi rangú még a megyében: Bicske, Enying, Ercsi, Gárdony, Mór, Polgárdi, Sárbogárd, Velence, Adony, Martonvásár.

Fejér megye a közép-dunántúli régió részeként az ország egyik igen fejlett, megújulásra képes térsége, ahol a fejlett ipar mellett nagy szerepe van a mezőgazdaságnak, illetve természeti adottságai révén a turizmusnak is.

Magyarországon a rendszerváltást követően súlyos munkanélküliség jelent meg. Ez a probléma Fejér megyében is nagymértékben érzékelhető volt. A 90-es évek elejét jellemző általános recesszió a megye gazdasági életére is hatással volt, ezen időszakban a gazdaság nagymértékű átrendeződése volt megfigyelhető.

Az új vállalkozások beindulása mellett negatív jelenségek is előtérbe kerültek. A foglalkoztatottság mutatóiban a gazdasági-társadalmi átalakulás változásokat hozott, átmenetileg csökkent a munkaerő kereslet és összetétele is jelentősen megváltozott.

Az 1992. évi mélypont után az ipari termelés és a termelékenység növekedése indult meg. Nagy szerep jutott a megyében megvalósuló ipari beruházásoknak. Főleg külföldi érdekeltségű cégek létesítettek többmilliárdos beruházásokat. Zöldmezős beruházás keretében a megyeszékhelyen a Ford, a Philips, az IBM, a Nokia és még több jelentős cég létesített gyárat.

Az Alcoa, illetve a Parmalat az állami privatizáció során, míg a Kenwood, a Matsushita termelési együttműködés keretében jelent meg a megye gazdasági életben.

⁴ www.fejer.hu

Fejér megye másik megyei jogú városa Dunaújváros, ahol a Dunai Vasmű utódjaként megalakult a Dunaferri vállalatcsoport. Ezen privatizáció során osztrák, német és dél-koreai tőke is bevonásra került.

A móri kistérségben főként autó-részegység gyártás, illetve a járműiparhoz kapcsolódó cégek megjelenése segítette a fejlődést (pl.: Lear Corporation Hungary Kft, Hammerstein Autó-részegység gyártó és Fejlesztő Bt).

Fontos szereplők lettek a munkaerő-piacon még az erőteljesen szaporodó magánvállalatokkal párhuzamosan egyre nagyobb számban megjelenő külföldi érdekeltségű üzletláncok is. Egyre több városban, sőt már a kisebb településeken is megjelentek a multinacionális áruházláncok egységei (pl.: Tesco, Penny Market, Interspar).

2000. évben a megye gazdaságát már az országhoz hasonló folyamatok jellemezték, de az egyes nemzetgazdasági ágazatok fejlődése az országosnál sokkal dinamikusabb volt.

A megyében a gazdasági rendszerváltás hatására kedvező folyamatok indultak be, melynek eredményeképp középtávon jelentősen mérséklődött a munkanélküliség.

2000. évben Budapest után – a megyék közül – a legnagyobb mértékű külföldi tőke bevonása Fejér megyében valósult meg.

A fent említett gazdasági élénkülés sajnálatos módon csak a megyeszékhelyre és a megye nagyobb városaira volt jellemző (Dunaújváros, Mór), mely városokban a viszonylag fejlett infrastruktúra nagymértékben elősegítette a nyugati termelési technológia megalapozását.

A külföldi tőke bevonása a 2000-es évek vége felé is jelen volt a megyében. 2007-ben a Grundfos alapított szivattyú gyárat Székesfehérváron.

A rendszerváltást követő gazdasági átalakulás első pozitív jelei a 90-es évek közepén kezdtek megjelenni a megyei munkaerő-piacon. Elsősorban – a már említett – multinacionális vállalkozások megjelenésével az 1990-1993 közötti robbanásszerű munkanélküliség 1994-től csökkent, mely folyamat egészen 2001-ig tartott, majd 2002-től ismét kismértékű emelkedés volt megfigyelhető.

A 2008-ban bekövetkezett gazdasági válság és pénzügyi recesszió hatása Fejér megyében is érzékelhető volt. Jelentős számú munkahely került átmenetileg nehéz helyzetbe. A megrendelések csökkenése, a termelés finanszírozásának nehézségei miatt a munkáltatóknak el kell döntenie, hogy az adott körülmények között a költségcsökkentés mely formáját alkalmazzák, létszámleépítést hajtanak végre, vagy a munkahelyek megőrzését, megtartását vállalják azért, hogy a gazdaság újbóli fellendülése után a fellépő létszámhiány ne okozzon számukra versenyhátrányt.

A munkaerő megtartása, a vállalkozások stabil helyzetének megteremtése jelentette a legfőbb feladatot a cégek számára. A válság egyik legnagyobb vesztese Fejér megye volt. Jelentős elbocsátások történtek.

Néhány vállalat a létszámleépítés helyett a négynapos munkahét bevezetését helyezte előtérbe – a termeléseszköken és a megrendelés hiánya miatt – az elbocsátásokkal szemben (Grundfos). A válság hatására a megyében jelentősen megnőtt a nyilvántartott álláskereső száma.

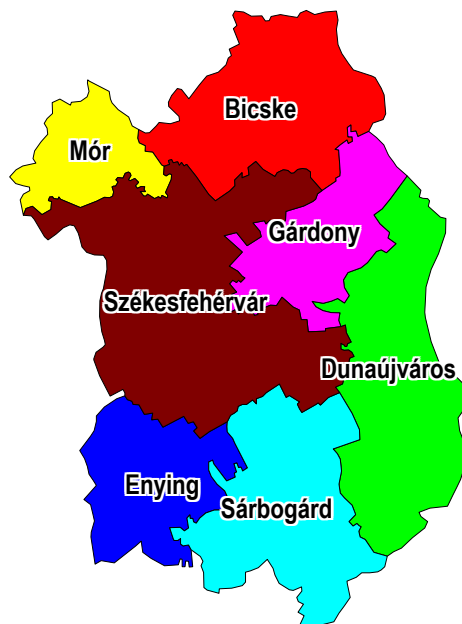
4.2. A munkaügyi szervezet kialakulása, bemutatása

1991. január 01-ei hatállyal jött létre a Fejér Megyei Munkaügyi Központ, amelyet a Foglalkoztatási Alapról, a munkaerő-piaci szervezetről, valamint az egyes foglalkoztatási jogszabályok módosításáról és hatályon kívül helyezéséről szóló 125/1990. /XII.30./ Kormány rendelet hozott létre.

A munkaügyi szervezet létrehozása után 20 évvel – napjainkban – a munkanélküliség stabilizálódott, kezelhetőbbé vált. A munkaerő-piaci folyamatok ismeretében elsősorban a megelőzés került előtérbe. Az Unió támogatások felhasználásával még több lehetőség nyílik a munkanélküliség visszaszorítására és a foglalkoztatottsági szint növelésére. Ezt a célt kívánta elősegíteni a szervezeti átalakítás is, amely 2007. január 1-jétől a munkaügyi központok működését regionális szintre változtatta.

A 291/2006. (XII.23.) Kormányrendelet 13. § (3) bekezdése szerint a Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ általános és egyetemes jogutódja a 2006. december 31-ével megszüntetett Veszprém Megyei Munkaügyi Központnak (Veszprém), és Komárom-Esztergom Megyei Munkaügyi Központnak (Tatabánya), illetve a Fejér megyei Munkaügyi Központnak (Székesfehérvár). A Kormány a közigazgatás teljes átszervezését tűzte ki célul 2013-ig, ennek első lépéseként 2010. évi CXXVI. törvény létrehozta a fővárosi és a megyei kormányhivatalokat, továbbá a 288/2010. (XII. 21.) kormányrendelet 28. § (2) bekezdése alapján a Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központot, mint regionális illetékességű költségvetési szervet 2010. december 31-ével megszünteti, oly módon, hogy a korábbi illetékességi területen működő szervezet megyei szintre tagozódik és így válik összeolvadással 2011. január 01-jén a Fejér Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Szakigazgatási szervévé.

Fejér Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjához tartozó kirendeltségek területi megoszlása
1. számú ábra



4.3. Megyei foglalkoztatáspolitikai célok

A Fejér Megyei Munkaügyi Központ 1991. évi megalakulása óta küldetésének tekintette a munkanélküliség megelőzését, a munkanélkülivé váltak helyzetének javítását, a munkaerő-piaci esélyek növelését.

A 90-es évek végére a munkaügyi központ közreműködésével stabilizálódott a megye munkaerő-piaci helyzete. A gazdaság a hazai és külföldi tőkebefektetések hatására stabilizálódott, a munkanélküliség mértéke kezelhetővé vált.

A 2000. év elejére a megye gazdasága dinamikus, exportorientált, s a nemzeti össztermék előállításában meghatározó szereppel bír.

2004-ben a munkaerőpiacon kettős hatás érvényesült. Egyszerre volt jelen a munkaerő-felesleg, illetve a munkaerő-hiány. E probléma megoldását a szervezet a gazdaság további élénkítése mellett a munkaerőigények és a munkaerő-kínálat összehangolásában látta.

Ennek lehetőségét az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök megteremtése, illetve a képzés biztosította, de fontos szerepe volt az önfoglalkoztatás támogatásának a vállalkozások körében.

A Fejér Megyei Munkaügyi Központ minden évben kidolgozta az adott évre vonatkozó célkitűzéseit, javaslatait a decentralizált foglalkoztatási alaprész felosztására vonatkozóan.

A törvény 2007. január 01-i módosítását követően a megyei munkaügyi tanácsok megszűntek, helyükbe a törvény rendelkezése értelmében a regionális munkaügyi tanácsok léptek.

A regionális munkaügyi tanácsok a munkaadók, a munkavállalók, valamint a helyi önkormányzatok képviseletét ellátó tagokból álló testület. Tagjait az országos Érdekegyeztető Tanácsban képviselettel rendelkező országos munkaadói szövetségek, a munkavállalók képviseletét ellátó munkavállalói szövetségek jelölik. Az önkormányzati oldal tagjait részben a megyei jogú városok képviselő testülete, részben a többcélú kistérségi társulások elnökségei választják. A tanács önkormányzati oldalán foglal helyet továbbá a regionális területfejlesztési tanács delegáltja. A tanács megbízatása négy évre szól.

A tanács véleményezi a regionális munkaügyi központ tevékenységét, a munkanélküliség kezelésére, a foglalkoztatás bővítésére rendelkezésre álló pénzeszközök felhasználásának elveit és az egyes támogatások közötti felhasználás arányát. Véleményezési jogot gyakorol továbbá a regionális munkaügyi központ vezetőjének megbízásával, a vezetői megbízás visszavonásával kapcsolatosan. Kezdeményezi, illetve véleményezi a régió foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos rövid és hosszú távú programokat, a foglalkoztatási célú pénzeszközök felhasználását.

A munkaügyi központ főbb célkitűzései között szerepelt:

- a rendelkezésre álló munkaerő állomány alkalmassá tétele a munkaerő-piaci igények gyors, hatékony kielégítésére,
- a „Lépj egyet előre” program működtetése, valamint a folyamatos prevenció biztosítása,
- a munkaerő-piaci forgalomból való részesedés növelése,
- az inaktívak bekapcsolása a munkaerő-piaci forgalomba,
- a „minőségi” állásajánlatok számának és forgalmának növelése, a vállalati kapcsolattartás erősítése, fokozása,
- a megyében jelentős számú új munkahelyet létrehozni szándékozó munkáltatók munkaerőigényének programszerű kielégítése.

A foglalkoztatottság növelése érdekében az atipikus foglalkoztatási formák kezdtek elterjedni. A hátrányos helyzetű rétegek munkaerő-piaci forgalomba való bekapcsolása elsősorban komplex programok és szolgáltatások segítségével valósul meg.

A célok megvalósítását segítő programok: HEFOP 1.1. projektjei, központi munkaerő-piaci programok illetve egyéb szervezetek finanszírozásában, szervezésében induló projektek.

A cél megvalósítását elősegítő programszerűen és kiemelten támogatott területek:

- a fiatal álláskeresőkhelyezkedésének elősegítése,
- nők helyezkedésének elősegítése,
- az idősebb álláskeresőkhelyezkedésének elősegítése,
- roma származású munkanélküliek helyezkedésének elősegítése,
- megváltozott munkaképességűek helyezkedésének elősegítése,
- a tartósan munkanélküliek helyezkedésének elősegítése,
- a foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetű térségek felzárkóztatása.

Az elsődleges munkaerőpiacon egyáltalán nem, vagy csak nehezen helyezkedni tudók támogatása közhasznú foglalkoztatás keretében történik. A munkaerő-piaci terv céljainak megvalósulása során biztosítani kell az alkalmazott eszközök hatékonyságának és a szolgáltatások színvonalának folyamatos növelését. Az EU csatlakozásból származó előnyök maximális kihasználása a munkaerő-piaci célok elérése érdekében vált szükségessé.

5. Munkaerő-piaci Alap

5.1. Az államháztartás és alkotóelemei⁵

Az államháztartás által ellátott feladatok köre időről időre jelentősen megváltozott hazánkban. Általában az állam a tradicionális feladatok (védelem, közigazgatás, igazságszolgáltatás) ellátására szorítkozott, a XX. század elejétől viszont nagy hangsúlyt kapott a gazdaságpolitikai és a jóléti funkció is.

Az országok között eltérések mutatkoznak az állami szerepvállalás mértékében, az európai jóléti államokban az állami szerepvállalás elterjedése a jellemző.

Hazánkban jelenleg az államháztartás gazdálkodását az államháztartásról szóló sokszor módosított törvény (1992. évi XXXVIII. törvény – Áht.) szabályozza, amelyet az Országgyűlés a közpénzekkel való hatékony és ellenőrizhető gazdálkodás garanciáinak megteremtése szándékával alkotott, amelyben érvényre jut a teljesség, a részletesség, a valódiság, az egységesség, az áttekinthetőség és a nyilvánosság elve.

⁵ Közigazgatási szakvizsga – Pénzügyi és költségvetési igazgatás tankönyv 2010.

Az államháztartás költségvetése olyan pénzügyi terv, amely formailag mérlegként jelenik meg és amely tartalmazza a feladat ellátásához teljesíthető jóváhagyott kiadásokat és a teljesítendő várható bevételeket.

Az államháztartás az állam gazdálkodási rendszernek egésze. Azon tevékenységet, amellyel az állam a bevételeit beszedi az állami költségvetésbe, mint pénzalapba, majd azt felhasználja kiadásai teljesítésére, államháztartásnak nevezzük. Az állam olyan feladatokat lát el a köz érdekében, amelyeket a gazdaság többi szereplői nem tudnának megoldani. Ezen a feladatokat nevezzük közfeladatoknak.

Az Államháztartásról szóló törvény alapján 2009. december 31-ig négy alrendszert különböztettünk meg: a központi kormányzat, az elkülönített állami pénzalapok, a helyi önkormányzatok és a társadalombiztosítás alrendszereit. A törvény módosítását követően a fenti időpont után két alrendszerről beszélünk: a központi alrendszer és az önkormányzati alrendszer. Ezen időponttól az elkülönített állami pénzalapok a központi alrendszer részét képezik, melyből az Munkaerő-piaci Alap forrásilag és tartalmilag is kiemelkedik.

Az államháztartási alrendszerekből finanszírozott feladatok funkciók szerinti csoportosítása:

- tradicionális funkció
- szociális-jóléti funkció
- gazdasági funkció

A tradicionális funkció mindazon feladatokat foglalja magában, amelyeket az állam a társadalom állami típusú megszervezésének kezdeteitől ellát pl. jogalkotói,- és jogalkalmazási feladat, az állam szuverenitásának védelme. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény, amely szabályozza a Munkaerő-piaci Alapból nyújtható támogatások feltétel rendszerét.

A szociális funkcióval megjelenik a redistribúció, amely a kiugró jövedelemkülönbségek kialakulását illetve a szegényebb társadalmi rétegek leszakadását, ellehetetlenülését tűzte ki célul. A szociális funkció területei pl. állami-önkormányzati szociális ellátó rendszer illetve, állami oktatási rendszer működtetése. A Munkaerő-piaci Alapból történik az álláskereső passzív (álláskeresői járadék), valamint aktív (keresetpótló juttatás) támogatásainak finanszírozása.

5.2. A Munkaerő-piaci Alap működése, bevételei

Hatályos jogunk értelmében elkülönített állami pénzalapot létrehozni csak törvénnyel lehet, melyben meg kell határozni az alap rendeltetését, az alap bevételi forrásait, az alap terhére teljesíthető kiadásokat illetve az alap tekintetében rendelkezésre feljogosított, az alap pénzeszközeinek felhasználásáért felelős minisztert.

A Munkaerő-piaci Alap a Munkanélküliek Szolidaritási Alapja, a Foglalkoztatási Alap, a Szakképzési Alap, a Rehabilitációs Alap, valamint a Bérgarancia Alap összevonásával létrehozott elkülönített állami pénzalap.

A Munkaerő-piaci Alap működésével összefüggő rendelkezéseket az 1991. évi IV. törvény a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, valamint a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény tartalmazza.

Az Munkaerő-piaci Alap célja 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,
- a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának elősegítése,
- a képzési rendszer fejlesztésének támogatása, hozzájárulás a korengedményes nyugdíjak kifizetésének részbeni finanszírozásához,
- az egyes alaprészekből finanszírozott ellátások és támogatások működtetésével kapcsolatos kiadások fedezetének biztosítása,
- hozzájárulás az Európai Foglalkoztatási Szolgálat működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozásához.

Az alap kiadásai egyrészt alaprészek kiadásaként, másrészt alaprészen kívüli kiadásként jelenik meg.

A Munkaerő-piaci Alap alaprészei a következők:

- *szolidaritási alaprész*, amely az álláskereső támogatások, ezek megállapításával, valamint a munkahelykereséssel kapcsolatos költségtérítések, a juttatásokkal összefüggő postaköltségek, illetve a válság miatt a létszámleépítéssel érintett munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése célja,

- *foglalkoztatási alaprész*, amely főként a foglalkoztatást elősegítő támogatások, a nem az állami foglalkoztatási szerv által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások támogatásának a finanszírozását biztosítja,
- *képzési alaprész*, amely a szakképzés költségeihez való hozzájárulást biztosít az iskolai és az iskolarendszeren kívül gyakorlati képzés tekintetében, illetve forrásul szolgál a gyakorlati képzés fejlesztésének, valamint a felnőttképzés támogatásnak megvalósításában,
- *bérgarancia alaprész* a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói részére, a szervezet bevételeiből kiegyenlíthetetlen munkabérek kifizetéséhez szükséges forrást biztosítja.

Az Alap bevételei az alábbi jogcímenek keletkeznek:

- egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék Alapot megillető hányada,
- szakképzési hozzájárulás,
- európai uniós források bevonásával megvalósuló programok elszámolásából származó bevételek,
- központi költségvetési támogatás,
- visszatérítendő támogatások törlesztése,
- egyéb bevétel.

5.2.1. A decentralizált foglalkoztatási alaprész

Egy adott térség (megye) előző évi munkanélküliségi rátája az aktív alaprészek támogatásával szoros kapcsolatban áll. Évről-évre a megye decentralizált foglalkoztatási, szakképzési, rehabilitációs alaprészek együttesen felhasznált összege különbséget, de a teljes időszakban kimutatható összefüggést mutat a megyei munkanélküliségi rátával.

A Munkaerő-piaci Alaprész területi aránya ott a legmagasabb, ahol a munkanélküliség is magas, így Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Nógrád megyékbe jut a legtöbb támogatás. Az alap forrásai főként a problémás térségekbe jutnak el.

Az észak-magyarországi és az alföldi megyék vannak a legsúlyosabb helyzetben, ezért természetes, hogy a támogatás ott nagyobb mértékben van jelen, mint a fejlettebb fővárosi és a nyugati megyékben (köztük Fejér megyében is). A fejlettebb térségekben a foglalkoztatás növelése, a munkanélküliek elhelyezkedése a megoldandó probléma, míg a súlyosabb helyzetben lévő megyékben a válságjelenségek tompítása, a közhasznú munka előtérbe helyezése a cél.

Az eszközök működtetéseinek jogszabályi alapját az Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény valamint a 6/1996.(VII. 16.) MÜM rendelet (a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásokról) képezi.

Egy adott évben felhasznált decentralizált foglalkoztatási alaprész mértéke nagy részben befolyásolja az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben érintettek számának az alakulását, de az egyes támogatások időtartama, illetve a költségigényesség is jelentős hatást gyakorol a résztvevők számának az alakulására.

1. számú táblázat

**Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök működtetésével kapcsolatos pénzügyi teljesítések
Fejér megyében 2004-2007 közötti években**

MEGNEVEZÉS	2004	2005	2006	2007
	ezer Ft			
DEFA pénzügyi teljesítés	1 221 000	1 315 000	1 232 000	1316000
Képzés	318 000	215 000	170 000	475 000
Közhasznú munkavégzés támogatása	364 000	437 000	402 000	404 000
Bértámogatás	287 000	386 000	257 000	41 000
Pályakezdekők munkatapasztalat szerzését elősegítő támogatás	117 000	95 000	163 000	54 000
ÉRINTETT LÉTSZÁM (FŐ)				
Képzés	2282	1887	2062	2093
Közhasznú munkavégzés támogatása	1563	1563	1637	1985
Bértámogatás	1488	1478	1416	1271
Pályakezdekők munkatapasztalat szerzését elősegítő támogatás	295	336	352	117

A táblázatból kimaradt eszközök (pl.: vállalkozóvá válás támogatása, tartósan munkanélküliek foglalkoztatását ösztönző bértámogatás) is fontos szerepet játszanak a munkanélküliek támogatásában, de az elemzés szempontjából az elkövetkezőkben csak a DEFA megyei keretét és a négy legnagyobb összeggel szereplő eszközt emelném ki vizsgálat szempontjából.

A fenti táblázat adatai alapján elmondható, hogy az adott időszakban a decentralizált foglalkoztatási alaprészre fordított összeg nagysága változatos képet mutat (Lásd 1. számú táblázat). Megállapítható az adatokból, hogy nincs egyfajta növekvő, vagy csökkenő tendencia, melyből hosszú távú következtetéseket lehetne levonni.

A felhasználásra kerülő összeg nagyságát többek között befolyásolja a munkanélküliek számának alakulása, a munkanélküliségi ráta változása, illetve azok a foglalkoztatáspolitikai elvek (foglalkoztatás növelése, munkanélküliek számának csökkentése), amelyeket minden évben célként jelöl meg a munkaügyi központ, figyelembe véve az adott évre vonatkozó Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv irányelveit is.

A decentralizált foglalkoztatási alaprész keretösszegének a megállapításakor nagy hangsúlyt fektetnek a térség munkaerő-piaci folyamataira, a gazdaság állapotára, annak változásaira, a gazdaságfejlesztési- és foglalkoztatáspolitikai célok, intézkedések összehangolására.

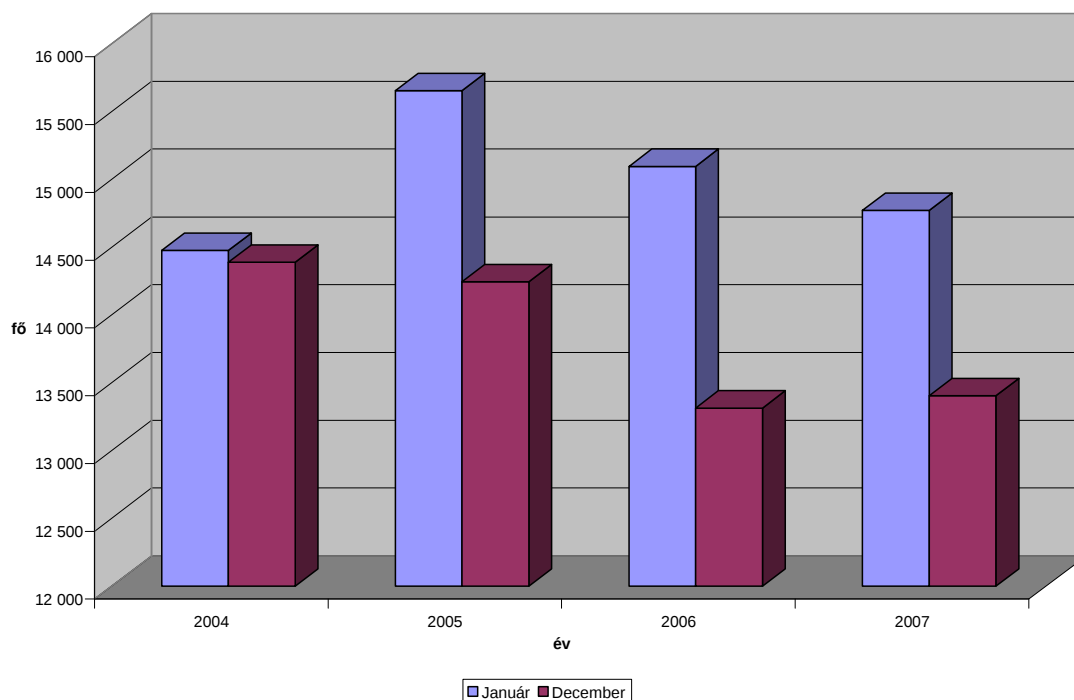
A táblázatból megállapítható, hogy a vizsgált években (2004-2007) a közhasznú munkavégzés támogatására fordított összeg a legjelentősebb a képzés és a bértámogatás mellett. Ennek oka a regisztrált álláskeresők összetételének változása, illetve a hátrányos helyzetű álláskeresők arányának folyamatos növekedése.

Az érintett létszám tekintetében a képzésben részt vettek száma általában 20-30%-al magasabb, mint a közhasznú munkavégzésben részesülők száma, ez az arány a bértámogatás tekintetében 30-40%-ra tehető. Az előbbi megállapítás azzal magyarázható, hogy az átlagos támogatási időtartam a képzés tekintetében kevesebb, mint a közhasznú munkavégzés támogatásánál. A képzésre felhasznált összeg és az érintett létszám nagysága 2005 és 2006 évben jelentős visszaesést mutat, amely a közbeszerzési eljárás bevezetésével magyarázható. A közbeszerzési eljárás célja, hogy biztosítsa a szolgáltatásvásárlás átláthatóságát, egyfajta optimális minőséget, valamint a verseny tisztaságát. Bevezetésével rugalmatlanná tette a tanfolyam eljárási rendjét, megnehezítette a pénzügyi felhasználást, valamint felmerültek minőségi kifogások is, amelyek ahhoz vezettek, hogy a képzések tekintetében jelentős visszaesés mutatkozik, mint a létszám, mint a képzésre fordított összeg nagyságában.

6. Az aktív eszközök hatásának vizsgálata (képzés és bértámogatás) Fejér megye gazdaságának változására és a munkanélküliek számának alakulására (2004-2007)

Fejér megye az ország egyik legdinamikusabban fejlődő térsége, ahol a gazdasági növekedés meghaladja az országos átlagot. A megye infrastrukturális adottságai jónak mondhatóak (pl.: autópályák, ipari parkok, távközlés), melyek napjainkig tovább javulnak.

3. számú diagram
Regisztrált munkanélküliek számának alakulása Fejér megyében 2004-2007



Fejér megyében 2004-ben a munkáltatók több mint 1000 fős létszámleépítést jelentettek be a Fejér Megyei Munkaügyi Központ felé. A térségben (elsősorban Székesfehérváron és környékén) folytatódott a 2002-2003-ban elkezdődött munkakultúra-váltás. Lényege, hogy egyre kisebb kereslet volt az alacsonyan képzett emberekre, ezzel párhuzamosan nőtt a szükséglet a szakmunkás-képzettséget igénylő munkaerő iránt. A munkaerő-kereslet az ipar és a nem anyagi szolgáltatások területén növekedett, míg a többi gazdasági ágban csökkent a vizsgált időszakban.

2005. évben stabilizálódott a megye munkaerőpiaca, annak ellenére is, hogy az IBM 2003. évi gyárbezárása komoly negatív hatással volt a foglalkoztatásra. Ugyan a munkanélküliség mutatószámai lényeges változást nem mutattak, a foglalkoztatottak aránya és az aktivitási arány kis mértékben csökkent – mely így is magasabb az országos átlagnál. A gazdaságilag aktívak száma az év végére közel 5000 fővel növekedett. A munkanélküliek száma az előző év adatához képest számottevően nem változott.

Fejér megyében a regisztrált munkanélküliek, nyilvántartott álláskeresők száma szinte folyamatos csökkenést mutatott 2006. év során. Az álláskeresők, munkanélküliek januári havi száma 15.096 fő volt, ami az első negyedév végére még néhány száz fővel tovább emelkedett, majd számuk a második negyedév folyamán több mint ezerrel csökkent.

A harmadik negyedévben a létszám alig változott, majd az év utolsó hónapjait néhány száz fős emelkedés jellemezte, így a decemberi adat 13.314 fő.

A megyében a regisztrált munkanélküliek, nyilvántartott álláskeresők száma szinte folyamatos csökkenést mutatott 2007. év során. Az álláskeresők, munkanélküliek januári száma 14.771 fő volt, ami az első negyedév végére még néhány száz fővel tovább emelkedett, majd számuk a második negyedév folyamán több mint kétezerrel csökkent. A harmadik negyedévben a létszámuk alig változott, majd az év utolsó hónapjait néhány száz fős emelkedés jellemezte, így a decemberi létszám 13.404 fő.

Az álláskeresők, munkanélküliek számában - Bicske és Gárdony körzetét kivéve - csökkenés következett be az év folyamán. Sárbogárd térségében ez a változás jelentős mértékű volt, - itt a létszám közel egyötöddel fogyott.

6.1. A foglalkoztatást elősegítő képzések célja és tervezésének alapelvei

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény 14 §-a szerint a foglalkoztatást elősegítő képzések céljukat tekintve lényegében nem különböznek bármely más képzés (iskolai rendszerű képzés, szakképzés, felnőttképzés, felsőoktatás) céljától, amely szerint a képzések célja végeredményben minden esetben az egyén életminőségének javítása, illetve javulásának elősegítése. Ez a folyamat természetesen főképpen a munkaerőpiacon realizálódik, ezért a foglalkoztatást elősegítő képzések elsődleges célja is a munkaerő-piaci hasznosíthatóság és hasznosulás, az egyén életpályájának kedvező alakítása, olyan ismeretek megszerzésével, amelyek ezt a folyamatot kedvezően befolyásolják.

A munkaügyi központ által támogatott képzések céljukat tekintve nem különböznek más képzésektől, azonban a képzések között elfoglalt különleges szerepük abban nyilvánul meg, hogy a gazdaság igényeihez való igazodásnak nem távlati, hanem azonnali, sürgetőbb igénye van.

Az ilyen képzéseknek az egyén munkaerő-piaci esélyeire az új ismeretek és kompetenciák megszerzésével azonnali és közvetlen hatással kell, hogy legyenek.

Ennek megfelelően és ezt jól kifejezve a munkaügyi központ által támogatott képzéseket - mint aktív foglalkoztatás-politikai eszközt - foglalkoztatást elősegítő képzésekként, a hazai képzési rendszer elemeként pedig legtöbbször „munkaerő-piaci képzés”-ként említjük.

A foglalkoztatást elősegítő képzéseknek az elsődleges képzési célokat úgy kell teljesíteni, hogy az egyén számára elfogadottá tegye a napjainkra már a hazai viszonyok között is gyökeret vert élethosszig tartó tanulás teóriájának gyakorlati fontosságát. Ez egyrészt azt jelenti, hogy a képzések valóban segítséget nyújtsanak, másrészt annak hasznosulása közvetetten az új ismeretszerzés folyamatosságára ösztönözzön. Ez utóbbi járulékos célok és feladatok a képzések során jelenleg még nem jelentkeznek markánsan az iskolarendszerű képzések során sem, ezért a munkaerő-piaci képzéseknek fő céljaik mellett – mintegy járulékos képzési célként - ebben is úttörő szerepet kell ellátni. Mindemellett a munkaügyi központ képzéseinek a hazai felnőttképzési rendszer meghatározó részeként a minőségi fejlődés követelményének is meg kell, hogy feleljen, ezért tervezésük, megszervezésük, lebonyolításuk és fejlesztésük rendkívül szerteágazó feladatot jelentenek.

6.2. A munkaügyi központ általános képzés-támogatási elvei

A támogatások alapelvei között az egyik legfontosabb prioritást a gazdaság (munkaadók és érdekképviselőik) által is elismert olyan képzések támogatása jelenti, amely közös nevezőre kerül az egyéni (álláskereső, illetve munkavállalói) elképzelésekkel is.

A képzések támogatásának alapvető formái az alábbiak:

- *ajánlott képzések*: azok a képzések, amelyeket a munkaügyi központ képzési jegyzékén általában elsődleges képzés-támogatási formában ajánl fel az álláskereső számára, s amelyek legfontosabb jellemzője, hogy intenzitásuk eléri, vagy meghaladja a heti 20 tanítási órát;
- *elfogadott képzések*: azok a képzések, amelyeket a munkaügyi központ képzési jegyzékén az ajánlott képzés helyett általában másodlagos képzés-támogatási formában ajánl fel az álláskereső számára, s amelyek legfontosabb jellemzője, hogy intenzitásuk nem éri el a heti 20 tanítási órát.
- *munkáltatói igényre szervezett képzések*: azok a képzések, amelyeket a munkaügyi központ a munkáltatóval együttesen támogat. Ezen képzések intenzív és nem intenzív formában is támogathatók;
 - o *preventív (megelőző) a képzés*, amennyiben valamely munkahely, munkakör megtartása, azaz a munkanélküliség megelőzése a képzés támogatásának célja, ebben az esetben tehát a képzési támogatás megállapítása nem álláskereső részére történik,

- o a munkaügyi központ és a munkáltató külön megállapodás szerinti képzési támogatására is sor kerülhet, amennyiben a konkrét munkáltatói igényre szervezett a képzés, ez esetben a konkrét igény mindenkor valamely munkakör betöltésére vonatkozó foglalkoztatási ígérvényt (szándéknyilatkozatot) jelent.

6.2.1. A foglalkoztatást elősegítő képzések tervezése

Az álláskereső, a munkanélküliséggel veszélyeztetett munkavállalók munkaerő-piaci képzésének elsődleges célja, hogy a mindenkori munkaerő-piaci igényeknek megfelelő ismeretek megszerzésével hatékonyan segítse elő az álláskereső ismételt munkába állását, a munkahely megtartását, valamint az önfoglalkoztatást. Ennek megfelelően a képzések az alábbi jellemző formában valósítandók meg:

- *a szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismereteket nyújtó oktatás:* a szakmai képzés megkezdésének elősegítése érdekében a hiányzó és a képzéshez szükséges ismeretek elsajátítása,
- *átképzés:* olyan képzési programok, amelyek új szakképesítést adnak, szakmai ismereteket, kompetenciákat alakítanak ki, valamely munkakör betöltéséhez szükségesek,
- *továbbképzés:* az adott tevékenység magasabb szintű gyakorlását teszik lehetővé,
- *a hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok számára szervezett képzés:* a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése,
- *a rehabilitáció elősegítése:* a megváltozott munkaképességű személyek meglévő képességeinek továbbfejlesztésével, újabb szakmai tudás megszerzésével, a munkavégző képesség fokozásával, a munkába helyezés esélyeinek növelése érdekében történő átképzés, illetőleg továbbképzés,
- *a személyiség fejlesztése:* a sikeres álláskereső elősegítése érdekében az egyének önismeretét, motivációját, kommunikációját fejlesztő általános célú képzések és tréningek,
- *pályaorientáló és álláskereső ismeretek oktatása:* mindazon képzések, tréningek, amelyek a személyiség és a kommunikációs készség fejlesztésével, továbbá az álláskereső technikák, illetve a vállalkozási ismeretek oktatásával - rendszerint a szakképesítés megszerzésére irányuló képzés kiegészítő szolgáltatásaként - javítják a résztvevők munkavállalási esélyeit, erősítik munkaerő-piaci helyzetüket,

- *kiegészítő képzések*: a szakképesítéssel rendelkező személyek számára nyújtandó államilag elismert nyelvvizsga, illetve számítástechnikai képesítés vagy képesség megszerzésére irányuló képzések. A munkaerő-piaci esélyeket a szakképesítéssel egyébként már rendelkezők részére szervezett kiegészítő képzések; a szakképesítéssel nem rendelkezők részére a nyelvi képzés, illetve a nem állami nyelvvizsga megszerzésére irányuló képzés akkor támogatható, ha az valamely szakképesítés megszerzésére irányuló képzés része,
- *közúti járművek vezetésére jogosító vezetői engedély*: C, D, E kategóriára, valamint e kategóriáknak a közúti közlekedés rendőrhatalósági igazgatásáról szóló 35/2000. (IX. 30.) BM rendelet 3. § -ban meghatározott alkategóriáira és kombinált kategóriáira), mezőgazdasági vontató vezetésére jogosító járművezetői igazolvány, a belföldi és a nemzetközi árufuvarozási engedély, a veszélyes áruk közúti szállításához szükséges engedély (ADR) kiadásához előírt képzés, továbbá az autóbusszal díj ellenében végzett személyszállításához szükséges képzés, és az építőgép-kezelő engedély kiadásához szükséges képzés,
- *az önfoglalkoztatás elősegítése*: az egyéni és társas vállalkozás sikeres viteléhez szükséges ismeretek megszerzése,
- *közhasznú támogatásokhoz kapcsolódó képzések*: a közhasznú foglalkoztatást megelőző kiegészítő, általában igen rövid ciklusú (jellemzően 20-25 összes óraszámú) képzések,
- *központi képzési programok szerinti képzések*: a munkaügyi központ bevonásával, közreműködésével szervezett – központi meghirdetésű, külön pénzügyi forrás szerinti képzések (pl.: „Lépj egyet előre”, „Új pálya”, „Közszférás” programok).

6.2.2. A foglalkoztatás elősegítő képzések összeállítása, fajtái

Az ajánlott képzés körébe tartozó tanfolyamok közül a legtöbb a megyeszékhelyen kerül lebonyolításra. A munkaügyi központ minden évben – novemberben-decemberben – értékelést készít az elmúlt év munkaerő-piaci folyamatairól, melyben meghatározásra kerülnek az előző év tapasztalatai, a munkaügyi kormányzat elvárásai, ajánlásai valamint a következő év várható munkaerő-piaci változásait figyelembe véve a következő év fő feladatai.

A Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete (MAT) határoz a megyei decentralizált foglalkoztatási alaprész nagyságáról, felhasználási szabályairól, amelyről egyeztető tárgyalásokat folytatnak a központi vezetés, a kirendeltségek illetve az érintett osztályok vezetőivel.

Meghatározzák, hogy a rendelkezésre álló keretet milyen eszköz-kombinációban szándékoznak felhasználni. Ezt követően - érvekkel alátámasztva - előterjesztés készül a munkaügyi tanács számára. Az egyes eszközök következő évi támogatási elveire is javaslat születik.

A munkaügyi tanács véleményezése után megtörténik a decentralizált foglalkoztatási alaprész pénzügyi keretének szervezeti egységek (kirendeltségek és a központ) és eszközök szerinti felosztása.

A fenti folyamattal párhuzamosan zajlik a következő év képzési koncepciójának előkészítése, melynek fontos részét képezi a mérlegelési jogkörben finanszírozható képzési támogatások meghatározása. Ez egy összehangolt munkát igénylő feladat.

A kirendeltségek az előző évi bejelentett álláshelyeket valamint azok szakképzettség igényét összehasonlítják az adott évben regisztrált munkanélküliek utolsó munkaköri és szakképzettségi adataival. Ebből az összehasonlításból megállapíthatóvá válik, hogy mely szakmáknál nagyobb a munkaerő-piaci kereslet, mint a kínálat.

A támogatható képzési irányok kijelölésével nem ért véget a tervező munka, meg kell határozni a képzési irányelveket is, hogy milyen elvárásokat támasztanak általában és az egyes szakmák tekintetében konkrétabban a munkaerő-piaci képzésekkel szemben.

A képzési programot a munkaügyi központok kiegészíthetik személyiségfejlesztő, motivációs tréningekkel, illetve az álláskeresési technikák oktatásával, fejlesztésével. A fentieken túl speciális elvárásokat részben a tömegesen előforduló képzésekkel kapcsolatban fogalmaznak meg (nyelvi, számítástechnikai), részben a korábbi tapasztalatok alapján problémás tanfolyamoknál (közlekedési szaktanfolyamok).

Év elején pályázatot írnak ki a munkaügyi központok a képzési programokra. A beérkezett anyagok elbírálása után megtörténik azon képző intézményeknek a kiválasztása, amelyekkel együttműködve a központ lebonyolítja az ajánlott tanfolyamokat.

A kiválasztás során figyelembe kell venni a képző intézményekkel szemben szerzett korábbi együttműködés tapasztalatait, mérlegelni kell a hallgatók elégedettségét, az elhelyezkedési arányt. A képzési programokhoz szorosan hozzátartozik egy részletes költség kalkuláció is.

A képző intézmények nagyszámban vannak jelen a piacon, de ez nem mindig jár együtt a megfelelő színvonallal. A megfelelő intézmény kiválasztása nagymértékben befolyásolja a képzések eredményességét.

A fentiek figyelembevételével a munkaügyi központ kiválasztja a megfelelő képző intézményt, mellyel szerződést köt az adott képzés lebonyolítására.

A képzések általában tavasszal és ősszel indulnak. A hallgató a kiválasztott képzésre felvételi vizsga után kerül be, mely írásbeli és/vagy szóbeli részből áll.

A felvételi során a hallgatónak általában meg kell felelnie egy pszichológiai és egy általános műveltségi teszt kitöltésével is. Ezt követően egy elbeszélgetésre kerül sor, ahol az egyén családi állapotáról, egyéb életkörülményeiről is információt lehet kapni, illetve a jövőbeni elképzelései is megismerhetők.

A Fejér Megyei Munkaügyi Központ - az elmúlt évek tapasztalataiból kiindulva - mindig ugyanazokat a jól bevált, nagy múlttal rendelkező képző intézményeket bízta meg a tanfolyamok lebonyolításával. Véleményem szerint más, akkreditációval rendelkező képzők felkérése során előfordulhatna, hogy a képzést sikeresen befejező hallgatók aránya magasabb lehetne, nagyobb tudási szintet érhetnének el alacsonyabb tanfolyami költségek mellett.

6.3. A foglalkoztatást elősegítő képzések adatainak összehasonlító elemzése 2004-2007

6.3.1. Munkanélküliek elfogadott képzése

A munkaügyi központ kizárólag akkreditált felnőttképzést folytató intézményben tanuló hallgató képzését támogatja, amelyről a felnőttképzésről szóló törvény rendelkezik.

Abban az esetben, ha az ügyfél olyan képzéshez szeretne támogatást igényelni, amely nem szerepel a képzési jegyzékben, de az így kiválasztott képzés a különböző jogszabályok által előírt feltételeknek megfelel, a munkaügyi központ támogatja a képzést.

A képzési támogatáson belül a munkaügyi központ többfajta támogatást biztosít, melyek közül a legfontosabb a képzési költség, azaz az oktatási és vizsgadíj megtérítése. A hozzájárulás mértéke a tanfolyami költség esetén 60-90% között változik. Amennyiben a képzés heti óraszama eléri, vagy meghaladja a 20 órát, akkor a munkanélküli személy a képzés ideje alatt keresetpótló juttatásban részesül.

A képzési támogatás megítélésekor a pályakezdők a munkanélküliek között kiemelt helyet foglalnak el, esetükben nincs mérlegelés, a teljes képzési költséget támogatja a munkaügyi központ.

Ahhoz, hogy valaki képzési támogatásban részesüljön, több feltétel szükséges. A támogatás ugyanis személyre szóló, minden egyes kérelmező esetében külön elbírálás alapján döntenek arról, hogy megkaphatja-e az adott támogatást.

A támogatáshoz a képzés kezdete előtt kérelmet kell benyújtani az illetékes kirendeltségnek. Amennyiben a kérelmező megfelel a támogatás feltételeinek, a képzési támogatásról a kirendeltség hatósági szerződést köt a kérelmezővel.

A támogatásban részesülők esetében a munkaügyi központ figyelembe veszi a hiányszakmákat, valamint a támogatással érintett személyek meglévő képzettségét és munkatapasztalatát, a felmerülő költségeket és a támogatással érintett személyek álláskeresőként eltöltött idejét. Figyelembe veszi továbbá a képzési támogatás megítélésekor a munkaerő-piaci igényeket, a kistérségi lehetőségeket, a helyi szükségleteket, a térség foglalkoztatási helyzetét és munkanélküliségi mutatóit, illetve a munkaügyi központ és a munkaadók közötti együttműködés tapasztalatait.

A személyes szempontok közül fontos szerepet játszik a támogatást kérő életkora (pl.: 50 év feletti), illetve munkaerő-piaci pozíciója, (pl.: gyesről visszatérő), valamint iskolai végzettsége (pl.: szakképzetlen).

Az 1. számú melléklet adatai alapján - amely a decentralizált foglalkoztatási alaprész által finanszírozott képzések adatait tartalmazza - kitűnik, hogy 2004-ben a képzésre fordítandó összeg nagysága többszöröse a későbbi években erre az eszközre fordított összeg nagyságának. Magyarozatként szolgál, hogy a 2005-ös évben közbeszerzési eljárás lefolytatása után lehetett csak tanfolyamot indítani, ez a folyamat jelentősen lassította a tanfolyamok szervezését, az eszköz sokat veszített rugalmasságából, így az iránta mutatózó kereslet is csökkent. Emiatt egy negyedévvél később kezdődtek a képzési programok, de pozitívumként jelentkezik, hogy egyes tanfolyamok költségei jelentősen csökkentek. A negatív hatásokat 2005. év során képzési börzék, csoportos tájékoztatók tartásával igyekezett a munkaügyi központ ellensúlyozni.

2006. évben a közbeszerzési eljárás hatásai még mindig érzékelhetőek voltak ennél a támogatási elemnél.

2007-ben az elfogadott képzési támogatási forma háttérbe került, csak a leghátrányosabb helyzetűek képzési támogatásánál volt 100%-os támogatási arány, a többieké a munkaerő-piaci helyzet függvényében 50-90%-os mértékű volt. Elfogadott képzés esetén keresetpótló juttatás nem került kifizetésre.

Az egy főre jutó támogatás összege nagyban függ a tanfolyam időtartamától, a képzés minőségétől valamint a megszerezhető képesítés munkaerő-piaci keresletétől.

A vizsgált években a munkanélküliek – főleg a fiatalok – körében a legnépszerűbb tanfolyami típus a nyelvi képzés. E típusú tanfolyamoknak az egy főre jutó költsége kiemelkedően magasabb, mint a többi képzési típus költsége.

Az elfogadott képzéseknél, az egyén nem a számára felkínált ajánlott képzések közül választ, hanem egy általa megfelelőnek tartott tanfolyam elvégzéséhez kéri a támogatás megítélését.

Választása során nem mérlegeli a tanfolyami költségek közötti különbséget, - képző intézmények között nagy eltérés mutatkozhat a képzési költségek terén - ez a táblázat adataiból is kitűnik, hogy az elfogadott képzések egy főre jutó összege magasabb, mint az ajánlott képzés azonos adatai. Kivételt képez ez alól a 2006-os év, amikor a támogatások megítélésekor elsőrendű szemponttá vált az egy főre jutó támogatás összege, így előtérbe kerültek azok a tanfolyamok és képzési igények, amelyek kisebb finanszírozást igényelnek.

6.3.2. Munkanélküliek ajánlott képzése

Az 1. számú melléklet adatai közül a 2004. évi a munkanélküliek ajánlott képzésének létszám-mutatója jelentősen alacsonyabb a többi év azonos adatához képest. Ebben az évben az elfogadott képzések aránya jelentősen magasabb volt az ajánlott képzéseknél. Ez azzal magyarázható, hogy 2005. évben már jobban elváltak egymástól a munkaerő-piaci képzések, előtérbe került a mindenkori munkaerő-piaci igényeknek megfelelő ismeretek megszerzésén alapuló tanfolyamok indításának a lehetősége, amelyet a bejelentett üres álláshelyek képzettségi igénye határozott meg.

A következő években az ajánlott képzésre fordított összeg többszöröse lett az elfogadott képzésekre fordított összegnek, amely során a munkaügyi központ meghatározó szerepet töltött be a munkaerő-piaci képzések szervezésében, valamint a munkahelyüket elvesztők munkaerő-piacra történő (re) integrációjában. Ezekben az években megfigyelhető volt, hogy a tanfolyamokat sikeresen elvégzők aránya átlagosan 90% körül mozgott.

Az évek során az egy főre jutó támogatás összege lassú növekedést mutat, eltérés a 2007-es évben mutatkozik, amikor is nagyszámú egy-két napos motivációs tanfolyamok indítása az egy főre jutó költség soron jelentős csökkenést vont maga után, annak ellenére, hogy 2007-től a módosított szabályok magasabb összegű keresetpótló juttatással ösztönözik a regisztrált álláskeresőket a képzésben való részvételre. Aki 2006-ban képzésben vett részt, a minimálbér 60%-ának megfelelő fix összegű keresetpótló juttatásban részesült, ám ez 2007-ben a minimálbér 100%-ára emelkedik amennyiben az álláskereső vállalja, hogy a munkaügyi központ által felajánlott, legalább heti 20 órás (intenzív) képzésben vesz részt. Az egy órára jutó tanfolyami díj ebben az évben (2007) magasabb az elmúlt évekhez képest, amely a tömegesen indított nyelvtanfolyamok költségemelő hatását is tükrözi.

Az ajánlott képzésben résztvevők nyitó létszámának növekedése – annak ellenére, hogy 2007-ben a regisztrált álláskeresők számának alakulása Fejér megyében csökkenést mutatott – azzal magyarázható, hogy széles körben elterjedtek az álláskeresők által sikeresen elvégzett tanfolyamok pozitív hatásai, amelyek a következők:

- egy vagy több képesítés megszerzése a munkaerő-piacra történő visszajutásra nagyobb esélyt biztosít,
- a munkanélküliség időtartama alatt a tanfolyamon résztvevők nem szakadtak el a társadalomtól, motiváltságuk megmaradt, másrészt a frissen szerzett végzettségük nélkül, csak később tudtak volna elhelyezkedni.

A munkáltatók számára a képzettebb személy termelékenyebb munkaerőt jelent. Az egyén szempontjából egyrészt az újonnan megszerzett tudással lehetővé válik munkaereje értékének növelése, valamint elhelyezkedési esélyeinek javítása, másrészt a tanfolyam motivációként is szolgálhat, akár egy újabb tanfolyam elvégzéséhez, vagy a sikeres vizsgák után nőhet az egyén önbecsülése is.

6.3.3. Munkaviszonyban állók képzése

A képzési támogatás az Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény alapján vissza nem térítendő támogatás. E támogatást az a munkaadó igényelheti, aki olyan munkaviszonyban állót foglalkoztat, akinek a továbbfoglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható.

Támogatható minden olyan foglalkoztatást elősegítő képzés, mely a szakképzési törvény hatálya alá tartozik, vagy szakképesítéssel rendelkezők számára államilag elismert nyelvvizsga megszerzésére irányul, illetve hatósági előírások szabályozzák.

Képzési támogatásként a képzési költség teljes, vagy részbeni átvállalása és / vagy kereset-kiegészítés biztosítható.

A munkaadónak a képzési költséghez hozzá kell járulnia, kivéve, ha a képzésben részt vevő munkavállaló a támogatás iránti kérelem benyújtásakor a 45. életévét betöltötte. A kereset-kiegészítés a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözetéig terjedhet.

Képzési költség: a támogatás a képzés időtartamára (amely képzést lezáró első vizsgával zárul) állapítható meg. Kereset-kiegészítés: folyósításának kezdőnapja az első oktatási nap a folyósítás utolsó napja képzést lezáró utolsó tanítási nap. A támogatás iránti kérelmet a képző intézmény ajánlatával együtt a képzés megkezdése előtt a munkaadó telephelye szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltségéhez egy példányban kell benyújtani.

A támogatás abban az esetben állapítható meg, ha a munkaadó írásban vállalja a képzésben résztvevőknek a képzés befejezését követő legalább a képzés időtartamával azonos idejű továbbfoglalkoztatását.

Az 1. számú melléklet adataiból megállapítható, hogy ezen eszközbe bevont létszám az évek során folyamatos csökkenést mutat, mely azzal magyarázható, hogy a gazdaság ingadozása következtében a munkaadóknak egyre kevesebb igényük mutatkozott az átképzésre, valamint a bizonytalan jövőképet illetően nem tudták garantálni a tanfolyamon résztvevők számára a továbbfoglalkoztatási kötelezettséget.

2004-2005 években a munkaviszonyban állók képzése tekintetében a munkaadók részéről a rövidebb képzési idejű és alacsonyabb képzettséget biztosító átképző tanfolyamokon történő részvételre volt nagyobb az igény.

A következő években már a magasabb végzettséget adó, valamint nyelvi képzésekre volt nagyobb igény a munkáltatók részéről, melynek hatása már tükröződik az egy főre jutó támogatási összegben is.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat 1994-óta folyamatosan vizsgálja a fontosabb aktív munkaerő-piaci eszközök, azon belül a képzések működésének hatékonyságát, eredményességét, melyhez kifejlesztett egy monitoring rendszert.

E vizsgálatok során elemzések készülnek az aktuális év befejezett programjainak résztvevőiről különböző ismérvek szerint (pl.: nem, kor, iskolai végzettség). Nagy hangsúlyt fektetnek az elhelyezkedési arányok létszámösszetételének, fajlagos költségeinek az alakulására, különös figyelmet fordítva az egyes hátrányos helyzetű csoportok helyzetére (pl.: pályakezdők, tartós munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek).

A követéses vizsgálatra 3 hónappal a programok befejezése után kerül sor. A támogatásból kikerült személyeket és munkáltatókat postai úton kiküldött kérdőívvel keresik meg a munkaügyi központok.

A vizsgálat a munkaerő-piaci képzésből, a bértámogatásból, a vállalkozói támogatásból és a pályakezdő programokból kikerülőkre irányul, és a programokat befejezettek teljes körére terjed ki. A válaszadás természetesen önkéntes.

2. sz. táblázat

A válaszadási arányok alakulása Fejér megyében 2004-2007

Eszköz megnevezése	A programot befejezettek száma (fő)				Válaszadók száma (fő)				Válaszadási arány (%)			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
Elfogadott képzés	1828	389	221	100	917	185	140	49	50,2%	47,6%	63,3%	49,0%
Ajánlott képzés	60	415	587	585	22	188	302	271	36,7%	45,3%	51,4%	46,3%
Munkaviszonyban állók		231	62	23		174	60	8		75,3%	96,8%	34,8%
Bértámogatás			132	503	0	0	94	299			71,2%	59,4%

A tanfolyamokról történő kimaradásokat a képzés szervezői évek óta próbálják visszaszorítani, ebben igyekeznek segítséget nyújtani részükre az oktatók, a tanfolyami létszámot biztosító munkaügyi kirendeltségek és a képző intézmények is, mivel az elvárt eredmények elmaradása az ő munkájukat is minősíti. A képző intézmények lemorzsolódás esetén nem kapják meg a teljes támogatási összeget a munkaügyi központtól, mert a megállapított költségek utolsó részletének kifizetésére a vizsgát követően kerül sor. Sikeresnek akkor mondható egy tanfolyami képzés, ha az illető sikeres vizsgát tesz. Általánosságban elmondható, hogy a tanfolyami lemorzsolódások többsége az első hónapok során történik.

Az okok között szerepelhet a családi életben bekövetkezett változás, egészségügyi problémák, illetve az is, hogy az egyén mást várt az induló képzéstől, vagy munkába állt (ez esetben lehetősége nyílik arra is, hogy közös együttműködéssel be tudja fejezni a tanfolyamot).

A hallgatókat teljes visszafizetési kötelezettség terheli az alábbi esetekben: a tanfolyami költséget abban az esetben kell teljes egészében visszakövetelni, ha a résztvevő neki felróható okból nem fejezi be a tanfolyamot, illetve ha vizsga-kötelezettségének nem tesz eleget. A hallgató a vizsga sikeres letételére nem kötelezhető, ezért önmagában az elégtelen érdemjegy nem alapozza meg a visszakövetelést. Ilyen esetben a hallgató saját költségén pótvizsgát tesz. A képzési költséget azonban vissza lehet követelni akkor, ha a vizsgabizottság úgy ítéli meg, hogy a résztvevő hozzáállása nem megfelelő (pl.: a tanuló magatartása).

A képzésekről kimaradók nagyobb részét azon személyek alkotják, akik a képzés időtartama alatt munkahelyet találnak, és nem kívánják elhalasztani a biztos állás lehetőségét. Amennyiben a hallgató munkaviszony mellett befejezi a tanfolyamot, nem számít lemorzsolódásnak.

6.3.4. Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás

Ezen eszköz célja a tartósan munka nélkül levő személyek munkába történő felvételének és foglalkoztatásának ösztönzése, a pályakezdő munkanélküli fiatalok munkába helyezésének elősegítése, a támogatás útján felvett személyek továbbfoglalkoztatási esélyeinek megteremtése.

A egyén munkaerő-piaci programból történő kilépését és elhelyezkedésének a megkönnyítését szolgálja, hogy a munkavállaló munkabérének 50-100%-át egy éves időtartamra a munkaügyi központ átvállalja. A munkaadónak a támogatás idejével megegyező tovább foglalkoztatási kötelezettsége van.

A munkanélküli foglalkoztatásának megkezdése előtt kell a munkaügyi központhoz benyújtani a támogatás iránti kérelmet. A támogatást havonta utólag folyósítják.

Nem támogatható az a munkaadó, amellyel szemben:

- a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség elmulasztása miatt,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő - a munkavállalót megillető - igazolások kiállítására és kiadására vonatkozó kötelezettség be nem tartása miatt,
- a külföldiek foglalkoztatására vonatkozó rendelkezések elmulasztása miatt,
- a munkanélküli-ellátások melletti foglalkoztatás feltételeire vonatkozó jogszabályok megsértése miatt munkaügyi bírságot szabtak ki, az erről szóló határozat jogerőre emelkedésétől számított egy évig.

2007. évben a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény módosítása alapvetően a munkabér és járulékainak megtérítésén alapuló támogatásokat érinti, ugyanis ezek a támogatások az uniós szabályok alapján változatlan tartalommal csak 2006. december 31-ig voltak adhatók. Az eddigi bér- és járulék jellegű támogatások részben beolvadnak az új támogatásba, részben pedig megszűnnek.

A foglalkoztatási támogatási rendszer új részletes szabályait a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény végrehajtási szabálya, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási-válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló módosított 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet tartalmazza.

A foglalkoztatási támogatási rendszer átalakítását a közösségi joggal való harmonizáció, a párhuzamos támogatások megszüntetése, és a támogatási rendszer egyszerűbbé, áttekinthetőbbé tétele indokolta.

Önálló támogatási formaként megszűnik a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás. Míg korábban a foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás a munkabér 50–100% közötti mértékben volt adható, az új bértámogatás 12 hónapra nyújtható és mértéke a munkabér- és járulék költség 50%-a, megváltozott munkaképességű dolgozók esetén 60%.

Az 1. számú mellékletből megállapítható, hogy az eszközt igénybevevők száma folyamatos növekedést mutat a vizsgált években (kivétel 2007. év), amely évben a fenti jogszabályváltozások alapján csökkent a bértámogatásra (foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás) fordítható támogatás mértéke.

A vizsgált időszakban a munkáltatók egyre nagyobb létszámban vállalták az álláskeresőket foglalkoztatását bértámogatás igénybevételével.

Az egy főre jutó támogatás összege a minimálbér emelkedésével párhuzamosan nőtt, mely 2007. évben a törvényi változások miatt kivételt képez e megállapítás alól.

Ezen eszköz alkalmazása során problémaként jelentkezett, – kétségtelen előnyei mellett - hogy a munkáltatók nagy része kiválogatta a munkanélküliek közül a számára legértékesebbnek tűnő, a legkönnyebben mobilizálható munkavállalókat, rájuk kérte a támogatást, miközben az eszköz elvi célja a bármilyen szempontból hátrányos helyzetű, támogatás nélkül valószínűleg el nem helyezhető munkanélküliek foglalkoztatásának segítése.

7. A munkanélküliség megelőzése és kezelése Fejér megyében a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program által biztosított lehetőségek felhasználásával

7.1. Projekt céljai, célkitűzései, célcsoportjai, alanyai

A projekt megvalósításának kezdete és vége: 2004. szeptember 01. – 2007. december 31.

Fejér megyében 2004-2007 között a projekt keretében bevont 1.297 fő regisztrált munkanélküli és inaktív személy közül 1.145 fő munkaerő-piaci (re)- integrációja került megvalósításra, mely 40%-kal magasabb létszám volt az eredeti elképzeléshez képest, és a program végére a 40%-kal magasabb indikátorokat is sikerült túlteljesíteni.

A projekt célja a fiatalok foglalkoztatásának, a tartósan munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszatérésének elősegítése, a munkanélküliség tartóssá válásának megelőzése. A programban résztvevők humán szolgáltatásban, képzésben és támogatott foglalkoztatásban részesültek.

A program általános céljai között szerepelt a foglalkoztatottsági színvonal emelése, a képzettségi szint javítása. A munkaerőpiac hátrányos helyzetű csoportjai tekintetében a foglalkoztatás bővítése, továbbá a program alanyait képező álláskeresőket, tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek, inaktív munkaerő-piaci pozíciójának erősítésével foglalkoztatási esélyeik növelése, a munka világába történő be-, illetve visszakkerülésük elősegítése, a társadalom leszakadó szociális és etnikai rétegeinek munkaerő-piaci felzárkóztatása, a munkahely megszerzésének közvetlen vagy közvetett módon történő elősegítésével.

A program konkrét célja volt, hogy a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program célkitűzéseire illeszkedve elsősorban képzési, vállalkozóvá válási és munkagyakorlat szerzési támogatásokkal, mentori munka közreműködésével segítette a fiatalok munkaerő-piaci beilleszkedését, a munkanélküliek és a munkaerőpiacról tartósan kiszorult, inaktív népesség munkaerőpiacra történő visszatérését, a munkanélküliség tartóssá válásának megelőzését, valamint az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci részvételét.

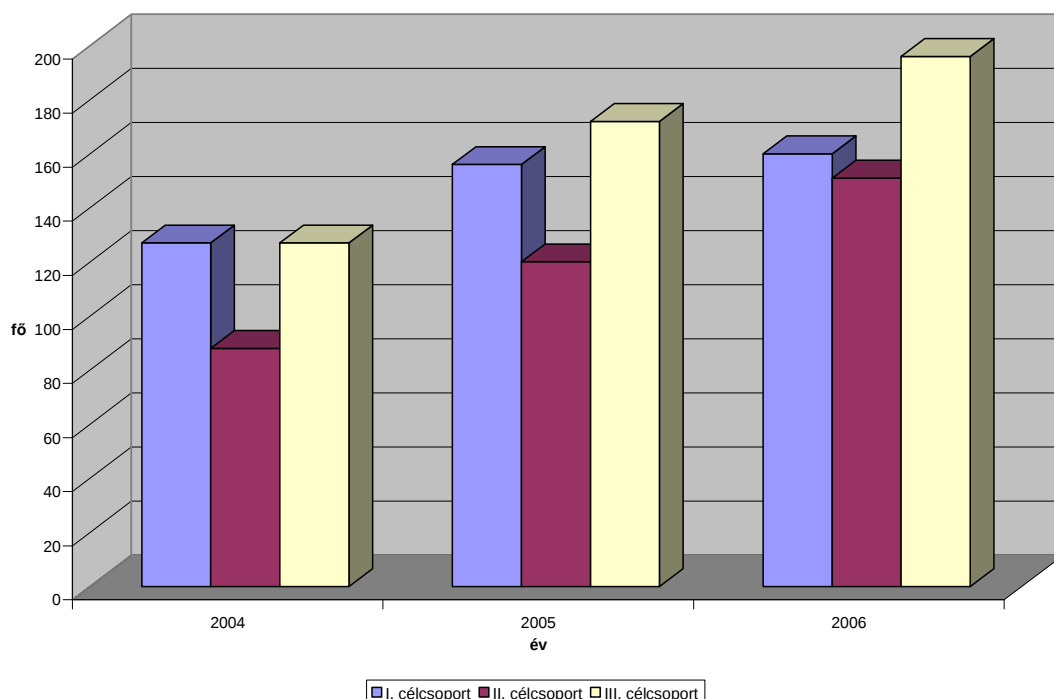
A program általános céljaiból kiindulva Fejér megyére vonatkozó célkitűzések:

- a foglalkoztatottsági színvonal emelésének tekintetében közel ezer fő programba vonása volt a cél és jelentős részük várható elhelyezése, amely nagymértékben elősegítette a mintegy 15 ezer fős munkanélküliség létszámának csökkenését,
- a megye foglalkoztatottjainak képzettségi szintje magasabb volt az országos átlagnál, de a regisztrált munkanélküliek közel fele legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezett, cél ezen emberek programba történő bevonása volt,
- a program célcsoportjába kizárólag olyan személyek tartoztak, akik a foglalkoztatás szempontjából a munkaerőpiac leghátrányosabb csoportjait alkották. Az ő esetükben szükséges és indokolt volt a kiemelt mértékű támogatás és odafigyelés.

A program célcsoportjait munkanélküli és inaktív személyek alkották, akiket az alábbiak szerint csoportosítottak:

- *I. célcsoport, a fiatalok célcsoportja:* azon a 16-30 év közötti fiatalok tartoznak, akik még nem tudtak tartósan elhelyezkedni a munkaerőpiacon, vagy be sem tudtak oda lépni.
- *II. célcsoport, a 30 év feletti tartósan (regisztrált) munkanélküliek célcsoportja:* a 30 éven felüli tartós regisztrált munkanélküliek, különös tekintettel a 45 éven felüliekre.
- *III. célcsoport, a 30 év feletti preventív intézkedések célcsoportja:* a 30 éven felüli még nem tartós, regisztrált és nem regisztrált munkanélküliek (különös tekintettel a 45 éven felüliekre és ezen belül a tömeges leépítéssel érintettek). Ezen célcsoport tagjai várhatóan kiszorulnak a munkaerő-piacról, akik esetében a központi program támogatásaival megelőzhetővé válik a tartós munkanélküliség kialakulása, valamint a 30 éven felüli inaktívak (különös tekintettel a 45 éven felüliekre), az ő esetükben a központi program támogatásai elősegítették a munkaerőpiacra való be- és visszakerülést.

4. számú diagram
A célcsoportok számának alakulása Fejér megyében
2004-2006 között



A program célja volt továbbá a nem foglalkoztatott fiatalok foglalkoztatásának elősegítése, a tartósan munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszatérésének elősegítése, a munkanélküliség tartóssá válásának megelőzése volt. Kiemelt figyelmet fordított a program a 45 év feletti munkavállalók munkaerő-piaci (re)- integrációjára, az esélyegyenlőség és a horizontális szempontok érvényesítésére.

A program végrehajtása során a humán szolgáltatások szélesebb körre került kiterjesztésre. Támogatások közül képzési programokat, foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkagyakorlat-szerzés támogatást, vállalkozóvá válási támogatást, a programokban való részvételhez kapcsolódó helyközi utazási költséget, továbbá a képzés esetén, képzés alatti megélhetést biztosító támogatást nyújtott a program a benne résztvevőknek.

A program alanya lehetett:

- akit a munkaügyi központ álláskeresőként nyilvántart,
- aki csoportos létszám-leépítéssel érintett, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és a telephely szerint illetékes munkaügyi központtal előzetesen írásban közölte (a prevenció érdekében már a felmondási idő alatt, amikor munkavégzésre már nem kötelezett).

Nem lehetett a program alanya az a személy:

- aki a Munkaerő-piaci Alap Foglalkoztatási Alaprészből támogatásban részesül,
- akivel szemben bármely munkaügyi központ kifizetett támogatásaival, illetve ellátásaival kapcsolatosan jogerős visszakövetelési eljárás folyik,
- aki bármely megyei 2004-2006. HEFOP 1.1 programban egyszer már részt vett.

7.2. Képzési irányok meghatározása

7.2.1. Képzés, mint támogatási forma bemutatása a HEFOP tükrében

A decentralizált foglalkoztatási alaprész keretében indított képzésekhez hasonlóan kerültek kiválasztásra azon képzések, melyek finanszírozása uniós forrásból történik. A HEFOP projekt keretében indított képzések - ellentétben a kizárólag hazai forrásból támogatott munkaerő-piaci képzésekkel - csak a munkaügyi központ által ajánlott képzések lehetnek.

A támogatható képzési irányok kijelölése után meg kellett határozni a képzési irányelveket, melyek kialakításában nagy szerepet játszik annak a vizsgálatnak az eredménye, amelyből kiderül a jövőben tervezett beruházások munkaerő-igényének összetétele. Ehhez a rendelkezésre álló képesítések vizsgálata után meghatározható mindazon hiányszakmák köre, amelyre az adott év képzési terve összeállítható.

A terv minél pontosabb összeállítása azért is fontos volt, hogy a beruházások megkezdésekor - a megyében - rendelkezésre álljon a megfelelő számú és képesítésű munkaerő, amely a beruházás időszakában csökkenti a térség álláskeresőinek a számát.

A projekt végrehajtásának ideje alatt indított képzések alátámasztását szolgáló bejelentett jelentősebb munkaerőigények az alábbiak:

- Az agárdi termálfürdő bővítését a program időszaka folyamán tervezték, amelyhez szakács és vendéglátó képzések igénye merült fel.
- A megye nagyvárosaiban jelentős számban telepedtek le nagy áruházi láncokhoz tartozó kereskedelmi egységek (pl.: Lidl áruházak), amely ABC eladó és pénztárosi tanfolyamok szervezését vonta maga után.
- Folyamatos munkaigény mutatkozott a móri Lear cégnél betanított varrómunkás képzettséggel rendelkező személyekre.
- A Sárbogárd Város Önkormányzata igényére a helyszínen parkgondozói tanfolyam megszervezésére került sor, Sárbogárd és vonzáskörzetében élők számára.
- A Spar Magyarország Kft. bicskei logisztikai központja húsipari szakmunkás képesítésű munkaerőigényt jelentett be.

- A megye több műanyag feldolgozással foglalkozó vállalkozása (Videoton Holding tagvállalatai, Karsai Művek) jelezte betanított-fröccsöntő gépkezelő tanfolyamok indítása iránti igényét.
- Ercsi székhelyű Musashi Kft. finommechanikai alkatrészek gyártására betanított NC-CNC gépkezelő végzettségű ügyfelek képzését kérte.
- A megyén belül a legnagyobb munkaerő-hiány az építőipari szakmák terén mutatkozott, ezért már 2004. évben indításra kerültek épületburkoló, szárazépítő, ács-állványozó tanfolyamok.

A 2. számú melléklet adataiból kitűnik, hogy a projekt időszaka alatt 41 tanfolyam indítása valósult meg 34 képzési irányban. Megállapítható, hogy a tanfolyamok $\frac{3}{4}$ része a projekt időszakában (2004-2005) került megszervezésre, amely az összes tanfolyam közül 31 tanfolyam indítását jelentette. Ennek következtében a bevont munkanélküliek számának alakulása is arányban van az adott időszakban indított tanfolyamok arányával (75%).

Az előbbi megállapításból kiindulva az is kimutatható a 2. számú melléklet adataiból, hogy az összes tanfolyami költség 80%-át a projekt végrehajtásának első két évében lebonyolítandó tanfolyamok költségei képezték.

Az egy főre jutó képzési költség tekintetében az évek során csökkenő tendencia figyelhető meg, amely azzal magyarázható, hogy 2005. évben a tanfolyamok indítása közbeszerzési eljárás eredményes lebonyolítása után valósulhatott meg, mely a 2006-os évre is áthúzódó hatással volt.

A tanfolyamok átlag időtartama 5,4 hónap / fő-ben realizálódott. A betervezett tanfolyamok túlnyomó többsége a munkaügyi központ képzési kínálatában már évek óta szerepelt, így ezen szakmák képzésének piaci ára a munkaügyi központ előtt ismert volt.

A korábban már szervezett tanfolyamoknál és az újonnan szervezetteknél is figyelembe vették az Oktatási Minisztérium Magyar Közlönyben évenkénti rendszerességgel kihirdetett költségnormáját, melynek általános mértéke 420 Ft/fő/óra volt. A szakképesítéstől függően - a közleményben meghatározott mértékben - az általános mértéktől el lehetett térni.

A fajlagos költségekhez hasonlóan több éves tapasztalat alapján meghatározható volt a képzések óraszámja is. E területnek is adott a jogszabályi háttér, amely a 37/2003.(XII.27.) OM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről nagyon sok szakmánál meghatározza azt a maximális óraszámot, amellyel az adott szakma oktatható.

A projekt során a megyében a 70-100 % közötti sávban kerültek meghatározásra a tanfolyamok óraszámjai (ahol nem volt jogszabályi háttér, ott tapasztalati úton kerültek meghatározásra az óraszámok).

A célcsoportok alanyait egymástól eltérő, más-más típusú képzések lebonyolításával lehetett a munka világába visszahelyezni.

Az 16-30 év közötti fiatalok számára nyelvtudás és számítástechnikai ismeretek alapvető jelentőségűek, ezért részükre nyelv,- és ECDL tanfolyamon való részvétel biztosított.

A 30 év feletti tartósan regisztrált munkanélküliek esetében a motiváltság felkeltése után a képzési anyag viszonylag könnyen elsajátítható, de a munkáltatók igényeit is kielégítő betanított képzést kellett szervezni.

A 30 éven felüli még nem tartós munkanélküliek esetében hasonló volt a helyzet, az átképzés segítségével könnyebben megoldható az elhelyezkedésük, így megelőzhetővé válik a tartós munkanélküli állapot kialakulása.

7.2.2. Az elhelyezkedést szolgáló munkagyakorlat szerzés-támogatás

A munkaadó részére az HEFOP 1.1 programba vont résztvevő munkaviszony keretében – elhelyezkedést szolgáló munkagyakorlat-szerzés céljából - történő foglalkoztatása esetén, a résztvevő részére kifizetett munkabér maximum 100%-ig mértékű támogatás nyújtható, legfeljebb egy évi időtartamra.

A munkaügyi központ napi tevékenysége során, valamint a program végrehajtását segítő közreműködők (civil szervezetek, mentorok, képzők, stb.) és a program résztvevői olyan munkáltatókat kerestek, akik vállalták a HEFOP 1.1 program részvevőinek munkagyakorlat-szerzést biztosító foglalkoztatását.

A foglalkoztatás - akár részmunkaidős foglalkoztatás – támogatására abban az esetben kerülhetett sor a program keretében, ha az egyén e támogatás nélkül nem volt visszavezethető a munkaerőpiacra. Amennyiben a munkáltató HEFOP 1.1 program résztvevőinek munkagyakorlat szerzését elősegítő foglalkoztatását vállalta, foglalkoztatni szándékozott munkaerő létszámáról, szakmai összetételéről, egyéb vele szemben támasztott követelményekről igénybejelentő lapot nyújthatott be a munkaügyi központ illetékes kirendeltségén.

A munkaadónak nyilatkoznia kellett, hogy nem áll csődeljárás, felszámolási – és végelszámolási eljárás alatt, nincs adó-, járulék-, illeték- vagy vámtartozása. Továbbfoglalkoztatási kötelezettség vállalásáról / nem vállalásáról, az igény benyújtását megelőző három év alatt kapott „de minimis” támogatásokról, illetve arról, hogy hasonló munkakörben foglalkoztatott dolgozóinak munkaviszonyát munkáltatói rendes felmondással a tervezett foglalkoztatás időpontját megelőző 6 hónapban nem szüntette meg, valamint vállalta a munkaügyi központtal történő együttműködést.

Bértámogatáson belül képzés utáni munkagyakorlat szerzés-támogatásra is volt lehetőség, mely az ügyfelek számára a képzések során már megszerzett, vagy korábban már meglévő szakképzettségük begyakorlásához nyújtott támogatást bértámogatás formájában azon munkáltatóknak, akik vállalták a programban résztvevő munkavállalók foglalkoztatását.

3. számú táblázat

HEFOP programban résztvevők száma, illetve eszközre fordított támogatás összege

Résztvevők száma	2004	2005	2006	2007
Munkagyakorlat szerzés támogatása (fő)	47	107	139	7
Képzés utáni munkagyakorlat szerzés támogatása (fő)	0	118	63	29
Összesen:	47	225	202	36
Támogatás összesen (Ft)	33 377 000	167 399 086	159 078 087	27 330 858
Egy főre jutó költség (fő/hó)	78 905	82 666	87 502	84 355

A táblázat adataiból kitűnik, hogy 2004-ben képzés utáni munkagyakorlat szerzés-támogatásban nem részesült senki, mivel ebben az évben a képzések indítása kitolódott évvégére. A munkagyakorlat szerzés-támogatásba bevont személyek létszáma évről-évre folyamatosan növekvő tendenciát mutat, 2007-ben már csak az előző évről áthúzódó hatás tükröződik a fenti számokban.

A képzés utáni munkagyakorlatban részesülők létszáma arányosan növekedett a képzésből kikerülők létszámával.

A táblázatból megállapítható, hogy az egy főre jutó költség jelentősen magasabb, mint az adott évre megállapított minimálbér. Ez azzal magyarázható, hogy a munkáltatók az általuk foglalkoztatott személyeket minimálbéren felüli bértömeggel tudták foglalkoztatni a minimálbér évről-évre történő emelkedése ellenére is.

A munkagyakorlat szerzés-támogatás összege 2006. január 1-től emelkedett 70 000 Ft/fő/hó összegről 100 000 Ft/fő/hó összegre, mert az igények elmaradtak a tervezettől. Az eredeti programtervhez képest ezen eszköz létszámában csökkentés történt és változott a szolgáltatást követő és a képzést követő munkagyakorlat szerzés-támogatásba bevontak aránya is.

Későbbiek folyamán a meghíúsulások következtében a támogatásba bevontak létszáma növelésre került, majd a 9 hónapos támogatási időtartam 12 hónapra emelkedett.

A kitűzött célok alapján megvalósult eredmények:

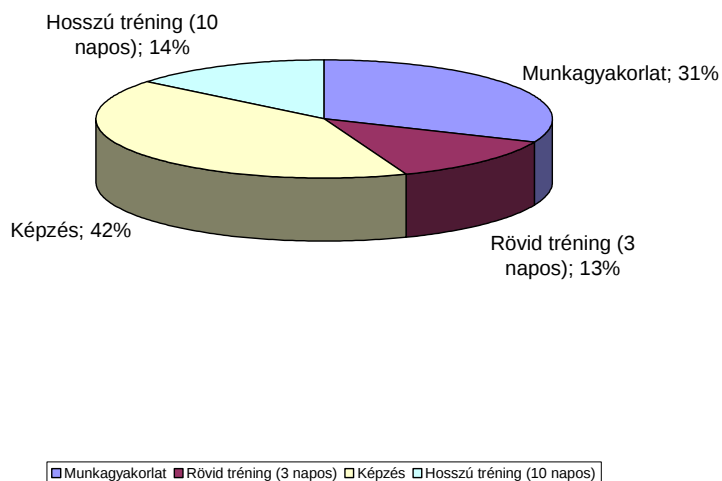
- *A foglalkoztatottsági színvonal emelése:* az 1297 fő programba vonása nagyon jó eredmény volt, melyből 617 fő sikeresen elhelyezkedett, ezzel is csökkentve az akkori 15 ezer fős munkanélküliséget.
- *A képzettségi szint javítása:* a megye foglalkoztatottjainak képzettségi szintje ugyan magasabb volt az országos átlagnál, de a regisztrált munkanélküliek közel fele legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezett.

Ezért szükség volt a 716 fő képzésbe vonására, mely végül 760 főben realizálódott, és ebből 481 fő OKJ-s szakképesítéshez jutott, ami a megyében a képzettségi szint nagymértékű javulását eredményezte.

- *A munkaerőpiac hátrányos helyzetű csoportjainak foglalkoztatásának bővítése:* ezen célcsoporthoz olyan személyek tartoztak, akik a foglalkoztatás szempontjából a munkaerőpiac leghátrányosabb csoportjait alkották (nők, romák, megváltozott munkaképességgel élők). Az ő esetükben szükséges és indokolt volt a kiemelt támogatás és odafigyelés, ami a program végrehajtása során meg is valósult. Mind a bevonás, mind pedig a sikeres befejezés tekintetében a program teljesítette azokat a célokat, melyek az indításkor tervezésre kerültek. Sajnos, a roma származású, hátrányos helyzetű társadalmi csoportnak nem sikerült jelentősen javítani a munkaerő-piaci helyzetén, mert ugyan a program sikeres befejezését tekintve nem volt jelentős lemorzsolódás, azonban többségüket nem sikerült tartósan visszavezetni a munka világába.

5. számú diagram

A programelemek megoszlása a projekt időszakában



8. A Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program és a decentralizált foglalkoztatási alaprészből finanszírozott elemek összehasonlító elemzése

A Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEFOP) finanszírozása 25%-ban hazai és 75%-ban Európai Unió forrásból történt, ezzel szemben a decentralizált foglalkoztatási alaprész (DEFA) csak hazai forrásokat használ fel.

Az Európai Unió által támogatott projektek esetében a támogatás egy meghatározott időintervallumra szól, amely időszak alatt a bevonandó létszám és a kifizethető támogatás évek közötti megoszlása nem egyenletes. A projekt indítása után közvetlenül – az elmúlt évek tapasztalataiból kiindulva – nem kezdődött el a bevonás, így nem kapcsolódhatott hozzá teljesítés sem. Ez a megállapítás vonatkozik a projekt záró időpontja előtti időszakra is, amikor már újabb bevonások nem történtek, csak az előző időszakból áthúzódó támogatások valósultak meg.

Ezzel szemben a hazai források különböző nagyságrendben évről-évre rendelkezésre állnak, így a bevonás folyamatos és a keretösszeg egy meghatározott mértékéig áthúzódó kötelezettségvállalásra is van lehetőség.

A vizsgált időszak adataiból kitűnik, hogy a DEFA által képzésbe (5603 fő), bértámogatásba (2447 fő) bevont személyek száma többszöröse az ugyanezen időszak HEFOP által képzésbe (760 fő) illetve bértámogatásba (510 fő) részt vett személyek számának.

Azonos feltételek mellett mindkét támogatási elemnél (képzés, munkagyakorlat szerzés-támogatás) az egy főre jutó támogatási összeg a HEFOP tekintetében magasabb.

A bértámogatás esetében ez a megállapítás azzal magyarázható, hogy míg a hazai forrásból a támogatás mértéke 50-100 % között mozoghat, addig uniós forrásból a támogatás nagysága minden esetben 100%. Azonos mértékű forrás felhasználása esetén a fentiek azt jelentik, hogy hazai forrásból több személy támogatására válik lehetőség, de általában alacsonyabb kondíciókkal.

Képzési támogatás esetében az egy főre jutó összegek közötti különbség nem számottevő. Az uniós projektből indított tanfolyamok képzési irányát minden esetben - az előzetesen több évre végzett felmérések alapján – úgy alakították ki, hogy figyelembe vették, azokat az előzetes terveket, amelyek alapján a megyében tervezett beruházásokat megvalósították.

Ezzel szemben a DEFA által finanszírozott képzési irányokat a megyei munkaügyi központ kirendeltségei által összegyűjtött munkáltatói igények, illetve az előző években szerzett a munkaügyi központ és a munkaadók közötti együttműködés tapasztalatait, a kistérségi lehetőségeket, a helyi szükségleteket, a térség foglalkoztatási helyzetét és munkanélküliségi mutatóit, valamint a munkaerő-piaci kereslet-kínálatot figyelembe véve alakítják ki.

Európai uniós forrásból csak egyféle képzési irány elfogadott, amely az ajánlott képzést foglalja magába. A képzés megválasztása nem függ az egyéntől, mert csak a program által finanszírozott tanfolyamok közül választhat.

Hazai forrásból háromféle képzési irány került meghatározásra, amelyek az ajánlott, elfogadott és a munkaviszonyos képzéseket foglalják magukban.

Az elfogadott képzések fontos szerepet játszanak a hátrányos helyzetű térségekben (pl.: Enying, Sárbogárd), a szakképesítéssel nem rendelkező, illetve pályakezdő munkanélküliek esetén, valamint azoknál a személyeknél, ahol a munkáltatói foglalkoztatási szándéknyilatkozat bizonyítja a kiemelt támogatás szükségességét. Munkaviszonyban állók esetében a munkakör megtartását célozza meg ezen képzési irány.

Mindkét forrásból indított képzések esetében 2005-ben a képzések beszerzése közbeszerzési eljárás lefolytatása után valósulhatott meg.

A decentralizált foglalkoztatási alaprészből indított képzések esetén az ügyfél a kirendeltségen kap tájékoztatást az indítani kívánt képzésekről. Ezt a feladatot a kirendeltségi képzési ügyintéző látja el. Szóban tájékoztatja az ügyfelet azokról a lehetőségekről, amelyek az ügyfél életkorának, végzettségének és érdeklődési körének legjobban megfelel. Természetesen figyelembe veszi az ügyfél lakóhelyének közvetlen környezetében található elhelyezkedési lehetőségeket is. Az általa ajánlott tanfolyamok közül az ügyfél kiválasztja a számára legkedvezőbbnek ítélt képzést, majd leadja a jelentkezését. Általában egy-egy tanfolyamra való bekerülést megelőzi egy alapszintű tudás felmérését szolgáló teszt kitöltése, amely azért is szükséges, mert vannak olyan tanfolyamok, melyre a jelentkezők száma többszöröse a tanfolyam indító létszámának. A képzési ügyintéző jelenléti ív alapján figyelemmel kíséri az ügyfél tanfolyamon való részvételét. A képzési ügyintéző részt vesz a keresetpótló juttatás és az utazási költség térítés képzési programban történő rögzítésében. A tanfolyam befejeztével felhívja az ügyfél figyelmét a bizonyítvány leadási kötelezettségére.

Az ügyfél tekintetében a különböző támogatási elemekkel kapcsolatban más-más ügyintézőhöz fordulhat.

Ezzel szemben a gyakorlati tapasztalatok azt bizonyítják, hogy ha az ügyfél munkanélküli státusza alatt, ha egy bizonyos ügyintézővel tartaná a kapcsolatot ügyeinek elintézése miatt, akkor az ügyfél nagyobb bizalommal fordulna a kirendeltségi munkatárshoz. E lehetőség esetén az ügyintéző a hatékonyabb munkavégzése során figyelemmel tudná kísérni az ügyfél gyorsabb és áttekinthetőbb ügyintézési folyamatát.

A Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program keretén belül az ügyfél a kirendeltségeken dolgozó HEFOP 1.1 megvalósító munkakört betöltő ügyintézővel veszi fel a kapcsolatot, amennyiben e programban bevonható ügyfelek bármely célcsoportjába beletartozik. Az ügyintéző a célcsoport meghatározása után tájékoztatja a program keretében megvalósítható lehetőségekről.

A leosztott létszámkeret figyelemmel kíséréseivel, felhasználásával és nyilvántartásával egyidejűleg teljes körű ügyintézést végez - bármely támogatási elem esetében - kérelem felvételétől a hatósági szerződés elkészítésén át, a számfejtés feladásáig. Képzési támogatás esetében az utazási jegyekhez kapcsolódó számlákat összegyűjti, azok formai, tartalmi ellenőrzését elvégzi. A keresetpótló támogatás számfejtéséhez a jelenléti íveket ellenőrzi, számfejtésre a tételeket feladja.

Esetleges visszakövetelésekről nyilvántartást vezet. A program zárását követően 180 napig hatásvizsgálat eredményeképpen értékelő lapot készít az ügyfélről.

A megvalósító munkáját kiegészítve, a program sikeres megvalósításához hozzátartozik a mentori tevékenység is. A mentori tevékenység egy személyes segítő szolgáltatás. A kirendeltségeken dolgozó mentor ügyintéző segítséget nyújt az álláskereső személynek az elhelyezkedés akadályainak elhárításában, az elhelyezkedést követő beilleszkedésben, a munkahely megtartásában, illetve a szakmai előrelépés perspektíváinak felvázolásában.

A segített személy végigkísérése a munkaerő-piaci integráció teljes folyamatán, azaz információkkal való ellátása, támogatása az egyéni megvalósításához szükséges kapcsolati rendszer kialakításában és fenntartásában.

Összefoglalás

Szakedolgozatom alaptémájául azért választottam a decentralizált foglalkoztatási alaprész valamint a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program működésének tapasztalatait, mert a Fejér megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjának dolgozójaként rendszeresen szembesülök a gazdaság folyamatos változása miatt jelentkező, a munkaerő-piacot is érintő problémákkal.

A munkaügyi szervezet 1991. évi megalakulásától eltelt 20 év alatt végbemenő munkaerő-piaci változások nemcsak Magyarországot, hanem azon belül Fejér megyét is érzékenyen érintették.

Az uniós csatlakozás után az országnak lehetősége nyílt a hazai forrásokon kívül uniós források igénybevételére a munkaerő-piaci támogatások felhasználására. Ezen uniós forrásnak célja a hátrányos helyzetű – ezen belül a fiatalok és a tartósan munkanélküliek – foglalkoztatási,- és képzési támogatásban való részesítése. A fenti célok minél sikeresebb megvalósítása érdekében különféle a támogatásokhoz kapcsolódó szolgáltatásokban részesítették a program résztvevőit.

A HEFOP program keretében azon hiányosságok, melyek a hazai forrásból finanszírozott támogatások esetén problémaként jelentkeznek, itt kiküszöbölhetővé váltak azáltal, hogy a programba bevont ügyféllel a programba bevonástól a program befejezéséig egy megvalósító (ügyintéző) foglalkozik. Külön szolgáltatásként minden ügyféllel mentori szolgáltatás keretében külön-külön foglalkoznak. E foglalkozás keretében információt nyújtanak az igénybe vehető humánszolgáltatásokról, a HEFOP program által igénybe vehető támogatási formákról, az adott kistérség piaci helyzetéről. Az ügyfelet ellátják az önálló munkába álláshoz szükséges személyes tanácsadással is, melynek keretében felkészítik a közösségbe történő belépésre, segítik a kommunikációs technikák elsajátításában, melyek könnyebbé teszik a csoportba való integrálódást, segítséget nyújtanak az ügyfél rövid- és hosszú távú céljainak megfogalmazásában, konfliktuskezelési módok, stressz-oldási technikák elsajátításában, megfelelő önértékelés és önkép kialakításában. A mentorok figyelemmel kísérik a programban résztvevő személy mentális, fizikai és egészségi állapotát, amennyiben szükséges kapcsolatot tartanak a személy közvetlen környezetével, hozzátartozóival.

Segítséget nyújtanak az egyéni program megvalósulását akadályozó tényezők elhárításában. Kapcsolatot tartanak a program megvalósítójával, tapasztalatait, szakmai véleményét megosztják vele, az akadályok elhárításában részt vesznek.

Az ügyfél az uniós program keretében sokkal motiváltabbá válik egy-egy programelembe való közreműködéshez annak ismeretében, hogy segítő szándékkal figyelik a részvételét a programban, megerősítik döntéseiben, hozzásegítik eredményei sikeres eléréséhez. Az élet bármely területén jelentkező probléma esetén részt vesznek az akadályok elhárításában, segítenek a megfelelő lehetőségek közül kiválasztani a legjobb megoldást.

Véleményem szerint ezen szolgáltatások nagyban elősegítették a program sikeres végrehajtását. Ezen felül a tartós munkanélküli állapottal veszélyeztetett ügyfelek számára az uniós programok befejezése után továbbra is lehetőséget kellene biztosítani – erre létrehozott team, illetve tanácsadói szervezet megalakításával – kimondottan az elhelyezkedésüket elősegítő, a munka világába való visszatérésüket támogató különféle álláskereső technikák, motivációs tréningek, kommunikációs és alkalmazkodási képességet fejlesztő előadások biztosításával, ezáltal rövidebb idő alatt magabiztosabban érvényesülhetnének a munkaerő-piacon.

A nyilvántartásban maradt álláskeresők részére heti,- havi rendszerességgel biztosítani lehetne olyan foglalkozásokat, amelyek az egyének számára „lelki támogatást” jelenthetnének az életük ezen bizonytalan időszakában. Ez természetesen azt is magában foglalhatja, hogy különböző sajtó és elektronikus hírforrások felhasználásával segítenék őket az üres álláshelyek megtalálásában, a munkahelyek felkutatásában. További segítséget adhatna az álláskeresők számára az önéletrajzuk, motivációs levelük elkészítésében nyújtott közreműködés, ezen dokumentumok minél szélesebb körben történő eljuttatása a munkáltatók illetve a munkaközvetítő és „fejvadász” cégek felé.

Az ügyfelek jelentős része még a mai világban sem rendelkezik Internet-hozzáféréssel (kis létszámú települések, ahol nem működnek teleházak sem), vagy ha a családban van is ilyen lehetőség, az ügyfelek jelentős része még ebben az esetben is elzárkózik a felhasználói szintű tudás elsajátításától. A segítségnyújtás ezen formája megnyilvánulhatna abban is, hogy különböző tréningeken – számítógépes háttér biztosítása mellett – ezen ismeretek megszerzésére szert tegyenek. Világosan kell látni, hogy a leírt szolgáltatások a mainál lényegesen nagyobb anyagi és emberi ráfordításokat igényelnének.

Magyarországra ezen belül Fejér megyére is jellemző, hogy nem bővelkedik természeti kincsekben. Legfőbb erőforrása a kreatív, szakképzett, hatékony és rugalmas (könnyen mobilizálható) munkaerő.

A megyék közötti gazdasági versenyben ezen erőforrásra is támaszkodhat Fejér megye, de a program eredményeképpen elmondható, hogy képzéssel, szervezéssel, motivációval és megfelelő intézményhálózat biztosításával komoly előrehaladást lehet elérni azon célcsoportok tekintetében, amelyek végzettségüket és képzettségüket jórészt a rendszerváltás előtt szerezték vagy éppen nem szerezték meg.

Az Új Széchenyi terv lehetőséget biztosít 2011. évtől, hogy a multinacionális óriások közé szerveződő kis- és középvállalkozások megteremtsék a kistelepülések népesség-megtartó erejének alapjait. A magyar vállalalkozási készség uniós szinten elismert, a vállalkozások élettartama és ezzel együtt azok foglalkoztatási potenciálja központi kérdése a foglalkoztatáspolitikának. A minőségbiztosítás, a pénzügyi,- adózási-, és marketing ismeretek, valamint a környezet-irányítás fejlettsége adja a vállalkozások életerejének jórésztét. Az által, hogy a vállalkozások ilyen irányú fejlődését támogatja az Új Széchenyi terv, az országban a foglalkoztatás folyamatos bővülésének egyik feltétele valósulhat meg.

Fejér megye munkaerő-piacán a hátrányos helyzetű rétegek aránya az országos tendenciához hasonlóan meghatározható. A hátrányos helyzetű rétegek önerejükből nem, vagy csak nagyon csekély arányban képesek – álláskeresővé válásukat követően – ismét visszajutni a munkaerő-piacra. Külön problémát jelent, hogy a tartósan munka nélkül élők számára ma még kevés a nyolc óránál kevesebb foglalkoztatási forma (megoldást jelent a Közfoglalkoztatási Program, amely 2011. január 1-től indult), illetve a munkáltatók nem érdekeltek egy munkahelyen minél több munkavállaló foglalkoztatásában. Ezen problémára véleményem szerint megoldást jelenthetne a vállalkozások részére a munkavállalói létszámhoz kötött járulék-kedvezmény bevezetése.

2011. évtől a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény módosításra került. E szerint a keresetpótló támogatás a mindenkori minimálbér összegének 70%-90% között adható. Ezen intézkedés célja, hogy minél több álláskereső válassza a képzés és egyéb aktív foglalkoztatás politikai eszköz igénybevétele helyett a munka világában való tevékeny részvételt.

A pályakezdő fiatalok és az 50 év felettiek egyaránt azzal a ténnyel szembesülnek, hogy nem rendelkeznek megbízható információval az egyes szakmai pályákról, az azokba való belépéshez és szakmai fejlődéshez szükséges ismeretekről, jártasságokról és képességekről, mentális követelményeiről, a szakma értékrendszeréről, társas családi kihatásairól, jövedelmi viszonyairól, vagy a szakma fejlődésének kilátásairól. Gyakran olyan pályát, képzést választanak, amely számukra „zsákutcát” jelent, így az arra fordított energia, szabadidő és pénz elvesztegetetté válik.

A gazdasági élet változékonysága, az egész életen át tartó tanulás követelménye mellett megjeleníti a pályamódosítás viszonylag gyakori kényszerét.

Az álláskereséshez és elhelyezkedéshez szükséges ismeretek az első álláskeresői kudarcok (amelyek mély nyomott hagyhatnak) miatt csak nehezen sajátíthatók el. Megoldást jelenthet a kirendeltségeken információs szolgálatok kiépítése, amennyiben ez nem lehetséges, az önkormányzatok segítségével szakemberek eljuttatása a leginkább érintett kistérségekre.

Szakdolgozatomban leírtak alapján, arra megállapításra jutottam, hogy az uniós forrásból támogatott aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök egy főre jutó költsége jelentősen magasabb, mint a hazai forrásból (DEFA) finanszírozott eszközöké. Hatásvizsgálatokból következik, hogy az uniós forrásokból támogatott ügyfelek elhelyezkedési mutatói sokkal kedvezőbbek, illetve ezen személyek munkaviszonyban töltött ideje is hosszabb. Mindez magyarázható a már említett megvalósítói és mentori tevékenység szakszerű, humánus végzésével.

Az uniós gyakorlat átvétele jelentős eredményeket hozhatna a hazai foglalkoztatáspolitikában.

1. számú melléklet

A vizsgált időszakban a DEFA keretből finanszírozott bértámogatás és képzés adatai befejezett programok esetében											
ÉV	Eszköz megnevezése	tanfolyam		tanfolyamot befejezettek aránya	munkába állók száma	képesítést hasznosítók száma	FA összesen	1 főre jutó FA támogatás átlagos havi összege	1 főre jutó FA támogatás	1 fő 1 képzési órájára jutó FA támogatás	Dolgozókra jutó FA támogatás
		nyitó létszám	záró létszám								
		(fő)	(fő)	(%)	(%)	(fő)	(Ft)	(Ft/fő/hó)	(Ft/fő)	(Ft/fő/óra)	(Ft/fő)
2007	Munkanélküliek elfogadott képzése	104	100	96,2%	57,1%	26	20 076 784		193 046	1 073	351 345
	Munkanélküliek ajánlott képzése	661	585	88,5%	33,2%	65	97 796 933		147 953	370	503 379
	Munkaviszonyban állók képzése	104	23	100,0%	100,0%		29 746 392		286 023		822 318
	Foglalkoztatás bővítését szolgáló tám.	503			63,9%		247 110 822	32 016	491 274		764 567
2006	Munkanélküliek elfogadott képzése	256	221	86,3%	48,6%	46	31 806 976		124 246	191	296 311
	Munkanélküliek ajánlott képzése	648	587	90,6%	44,4%	92	117 253 656		180 947	223	450 185
	Munkaviszonyban állók képzése	62	62	100,0%	98,3%		10 057 640		162 220		164 969
	Foglalkoztatás bővítését szolgáló tám.	742			60,9%		295 977 864	28 146	398 892		650 556
2005	Munkanélküliek elfogadott képzése	427	389	91,1%	47,0%	65	76 566 651		179 313	238	418 545
	Munkanélküliek ajánlott képzése	455	415	91,2%	54,3%	79	78 087 555		171 621	295	346 810
	Munkaviszonyban állók képzése	231	231	100,0%	80,5%		14 549 766		62 986		78 283
	Foglalkoztatás bővítését szolgáló tám.	444			59,2%		176 408 748	25 966	397 317		656 919
2004	Munkanélküliek elfogadott képzése	2043	1861	96,0%	51,2%	311	311 776 101		152 607	237	401 290
	Munkanélküliek ajánlott képzése	61	57	90,2%	63,1%	8	8 588 589		150 677	398	337 036
	Munkaviszonyban állók képzése	551	551	100,0%	78,4%		50 517 333		91 683		110 882
	Foglalkoztatás bővítését szolgáló tám.	758			48,1%		268 419 170	23 607	354 115		467 558

2. számú melléklet

A Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Programban megvalósuló képzések alakulása 2004-2006												
Sorszám	Képzési irány	Létszám	Időtartam (hó)	2004			2005			2006		
				Fő	Fajlagos (Ft/fő)	Összes költség	Fő	Fajlagos (Ft/fő)	Összes költség	Fő	Fajlagos (Ft/fő)	Összes költség
1	Betanított varrómunkás	19	3	19	80 650	1 532 350	0	0	0	0	0	0
2	Betanított NC-CNC gépkezelő	17	2	17	101 000	1 717 000	0	0	0	0	0	0
3	Betanított fröccsöntő- gépkezelő	17	3	17	108 080	1 837 360	0	0	0	0	0	0
4	Elj.sz. hegesztő	29	5	15	232 500	3 487 500	14	262 500	3 675 000	0	0	0
5	Elj.sz. hegesztő	14	0	0	0	0	14	450 000	6 300 000	0	0	0
6	Betanított vasbetonszer.	11	3	11	151 200	1 663 200	0	0	0	0	0	0
7	ABC eladó + pénztáros	82	6	24	109 850	2 636 400	38	69 000	2 622 000	20	139 000	2 780 000
8	ABC eladó + pénztáros	37	0	0	0	0	12	99 000	1 188 000	25	124 800	3 120 000
9	ABC eladó + pénztáros	19	0	0	0	0	19	77 766	1 477 554	0	0	0
10	Angol alapfokú	28	6	0	0	0	28	90 000	2 620 000	0	0	0
11	Angol középfokú	28	7	14	165 000	2 310 000	14	110 550	1 547 700	0	0	0
12	Cukrász	25	7	25	205 000	5 125 000	0	0	0	0	0	0
13	Varrómunkás	16	7	16	245 650	3 930 400	0	0	0	0	0	0
14	Épület burkoló	20	8	20	325 000	6 500 000	0	0	0	0	0	0
15	Szoftver-üzemeltető	28	4	15	111 600	1 674 000	0	0	0	13	216 510	2 814 630
16	Szárazépítő	19	7	19	300 000	5 700 000	0	0	0	0	0	0
17	Ács-állványozó	20	8	20	325 000	6 500 000	0	0	0	0	0	0
18	NC-CNC gépkezelő	50	5	22	205 800	4 527 600	28	369 360	10 342 080	0	0	0
19	ECDL(4)	12	3	0	0	0	12	104 500	1 254 000	0	0	0
20	ECDL(7)	17	4	0	0	0	17	77 922	1 324 674	0	0	0
21	Háztartási alkalmazott	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	Könnyűgép-kezelő	56	2	0	0	0	35	94 560	3 309 600	21	107 310	2 253 510
23	Könnyűgép-kezelő	16	0	0	0	0	0	0	0	16	113 070	1 785 120
24	Nehézgépkezelő	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Húsipari szakmunkás	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	Parkgondozó	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	Szakács	34	11	0	0	0	16	157 080	2 513 280	18	249 550	4 491 900
28	Vállalkozási ismeretek	7	2	0	0	0	7	95 000	665 000	0	0	0
29	Vállalkozási ismeretek	19	0	0	0	0	19	42 000	798 000	0	0	0
30	Vendéglátó eladó	18	8	0	0	0	0	0	0	18	238 000	4 262 160
31	Közbeszerzési referens	26	0	0	0	0	10	92 400	924 000	16	83 600	1 337 600
32	Szociális gondozó, ápoló	17	0	0	0	0	17	276 620	4 702 540	0	0	0
33	Szociális gondozó, ápoló	19	0	0	0	0	19	298 200	5 665 800	0	0	0
34	Számítógép-kezelő	40	0	0	0	0	21	135 100	2 837 100	19	135 100	2 566 900
Összesen		760	5,4	254	2 666 330	49 140 810	340	2 901 558	53 766 328	166	1 406 940	25 411 820

Felhasznált irodalom

1. Bevezetés az Európai Unió támogatásrendszerébe
2. Dr. Halmos Csaba Foglalkoztatáspolitikai – rendszerváltás Munkaügyi Szemle 2006
3. Dr. László Gyula: A „Szociális Európa” és a magyar munkaerő piac; Pécs 2002
4. Földes Gábor – Pénzügyi jog (Osiris Kiadó 2003)
5. Gyulavári Tamás – Az Európai Szociális Alap és Magyarország
6. Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program 2004-2006 (Magyar Köztársaság)
7. Közigazgatási szakvizsga – Pénzügyi és költségvetési igazgatás tankönyv 2010.
Tankönyv a köztisztviselők továbbképzéséhez, Budapest 2007
8. Útmutató a HEFOP 1.1 intézkedés 2005-2006 évi központi programjának tervezéséhez és végrehajtásához
9. www.ksh.hu
10. www.afsz.hu
11. www.fejer.hu
12. www.fmh.hu

Jogszabályok jegyzéke

1. 1992. évi XXXVIII. törvény az államháztartásról
2. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
3. 2003. évi CXVI. Törvény a Magyar Köztársaság 2004. évi költségvetéséről és az államháztartás három éves kereteiről
4. 2004. évi CXXXV. törvény a Magyar Köztársaság 2005. évi költségvetéséről
5. 2005. évi CLIII. törvény a Magyar Köztársaság 2006. évi költségvetéséről
6. 2006. évi CXVII. törvény a Magyar Köztársaság 2007. évi költségvetéséről
7. 2003. évi LXXXVI. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról
8. 6/1996 (VII.16.) MÜM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
9. 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről
10. 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről