

**Az alapvető jogok biztosának
Jelentése
az AJB-4037/2013. számú ügyben**

Előadó: dr. Rajzinger Ágnes

Az eljárás megindítása

Az idei évben „*Méltó kezdet – A fiatalok munkavállalási lehetőségei*” címmel vizsgálatsorozat indult hivatalomban. E kérdés alapjogi aspektusú vizsgálatát azért tartom kiemelten fontosnak, mivel a fiatal felnőttek munkanélkülisége nem csak az Európai Unióban, hanem egyre inkább hazánkban is komoly problémát, kihívást jelent a társadalom számára, és amely probléma megoldása érdekében – álláspontom szerint – mind az állami és társadalmi szervek, mind az oktatási, képzési intézmények és munkáltatók széleskörű összefogására van szükség.¹ Figyelemmel arra, hogy az oktatási rendszer átalakításával és a munkaerő-piaci helyzet átrendeződésével a pályakezdők egyre fiatalabb korban kerülnek kapcsolatba a munka világával, szükségesnek tartom jelen, hivatalból indított vizsgálatomban feltárni, hogy a fiatal álláskeresők elhelyezkedését elősegítő támogató szolgáltatások elégségesnek bizonyulnak-e az új helyzetben. Tekintettel arra, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatások, a támogatási programok megvalósításában kiemelkedően fontos szerepe van a munkaügyi központoknak/kirendeltségeknek, jelentésemben a munkaügyi hatóságok támogató szolgáltatásainak – azon belül kiemelten az általuk szervezett képzések módszerének – bemutatását, vizsgálatát rögzítettem.

Az érintett alapvető jogok

- *A munka szabad megválasztásához való jog*; „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. (2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.” [Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdés]

Az alkalmazott jogszabályok

1. Az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény (a továbbiakban: Ajbt.)
2. A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban: Ket.)
3. A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény
4. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.)
5. A közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet
6. A munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet
7. A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet
8. A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet (a továbbiakban: MüM rendelet)
9. A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX.15.) GM rendelet

¹ Európában a 15 és 24 év közötti fiatalok közül kb. minden ötödik hivatalosan is munkanélküli, ez az arány azonban hazánkban is nagyon magas, 2013 első negyedévében megközelítette a 27,8 %-ot.

A megállapított tényállás

A pályakezdő fiatalok elhelyezkedését elősegítő szolgáltatások feltárása érdekében szakmai konzultációt kezdeményeztem a Nemzeti Munkaügyi Hivatal főigazgató-helyettesével, valamint az NMH Szak-és Felnőttképzési Igazgatóság vezetőjével, továbbá egységes kérdéssort intéztem – a reprezentatív módon kiválasztott – 6 kormányhivatal munkaügyi központjának vezetőjéhez és szakmai álláspontjuk kifejtésére kértem őket az alábbi kérdésekben.

1. Véleménye szerint mennyire sikeres az „Első Munkahely Garancia” elnevezésű, a 25 év alatti pályakezdő fiatal álláskeresők munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében indított központi munkaerő-piaci program? Hány fiatal álláskeresőt vontak be ezidáig a programba? Volt-e olyan 25 év alatti pályakezdő álláskereső, aki jelentkezett a programba, de el kellett utasítaniuk? Ha igen, jellemzően milyen indokok miatt?
2. A programon belül pontosan milyen nagyságrendben és mely támogatási formákat – munkaerő-piaci szolgáltatás, bérköltség-támogatás, munkába járáshoz szükséges utazási költség megtérítése – állapítottak meg a pályakezdő álláskeresők számára?
3. Véleménye szerint alkalmas-e a program arra, hogy a pályakezdők jelentős hányadának tartós foglalkoztatását biztosítsa? Merültek-e fel (esetlegesen már megoldott, vagy megoldandó) problémák a program működése során?
4. Tudomásom szerint a munkába járáshoz szükséges utazási költség megtérítésére beadott igények elenyésző hányadát hagyták jóvá a munkaügyi kirendeltségek. Mi lehetett ennek az oka? Az illetékességi területükön is jellemző volt-e az elutasítások nagy száma? Nehézségekbe ütközött-e az erre vonatkozó kérelmek elbírálása?
5. A program egyik kritériuma, hogy a támogatással érintett munkavállaló felvétele a 2013. február havi átlagos statisztikai létszámhoz viszonyítva a munkavállalói létszám növekedését kell, hogy eredményezze. Ennek a kritériumnak az ellenőrzésére megfelelően hatékony eszközrendszer áll-e a rendelkezésükre?
6. Tudomásuk szerint az állam által biztosítottakon kívül milyen más programok, esetleges civil együttműködések segítik elő a fiatal pályakezdők elhelyezkedését?
7. Az illetékességi területükön működő munkaügyi kirendeltségek milyen munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtanak a pályakezdő fiatalok számára? (pl.: pályakezdők számára kialakított impulzus foglalkozások tartása)
8. Az idei évben milyen képzéseket indítottak, illetve mely képzéseket terveznek indítani a munkaügyi kirendeltségek?
9. Mi alapján döntenek el, hogy az adott évben hány és milyen típusú képzést indítanak?
10. Milyen kiválasztási metódus alapján döntenek a képzési programokba felvett álláskereső személyekről?
11. Véleményük szerint a képzések megfelelően gyakorlatorientáltak-e, annak megfelelően, hogy valóban betöltsék az elhelyezkedést fokozó szerepüket?
12. Mennyi képzési támogatásra vonatkozó kérelem érkezett idén a munkaügyi kirendeltségekhez? Ebből hány esetben hoztak pozitív döntést a képzési támogatás odaítéléséről? Hány esetben voltak kénytelenek elutasítani a kérelmeket? Az elutasításnak jellemzően milyen okai voltak? A képzési támogatás keretében jellemzően mely költségeket biztosította a kirendeltség?

- (pl.: képzési költség és vizsga díja, utazás költségének megtérítése, étkezési költségtérítés, szállás költségtérítése)
13. Az oktatottak – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 14. § (6) bekezdése szerint – keresetpótló juttatásként minimum a megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér 60 százalékát, maximum a megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér összegét kaphatják. Mi alapján döntenek a fizetendő keresetpótló juttatás pontos összegéről?
 14. Véleménye szerint mi a legnagyobb akadálya a pályakezdekők elhelyezkedésének? Kérem, ismertesse a gyakorlati jogalkalmazás során tapasztalt nehézségek megoldására, illetve az elhelyezkedési esélyek növelésére tett javaslatokat.
 15. Az illetékességi területükön működő kirendeltségek a kötelező feladataikon túl ellátnak-e olyan, jó példaként is említhető szolgáltatást, amellyel a helyi igényekhez is igazodva és felismerve, rendhagyó módon segítik a fiatal álláskeresőket a munkához jutásban?

A válaszokat a vizsgálat által érintett főbb témacsoportok alapján összesítve tartalmazza a jelentés, a beérkezett válaszokban szereplő adatok a jelentés mellékletében, táblázatba gyűjtve tekinthetők meg.

I. Az „Első Munkahely Garancia” Program

A munkaügyi központok vezetői egybehangzóan megerősítették a Nógrád Megyei munkaügyi központ válaszában bővebben kifejtetteket, miszerint a fiatalok társadalmi beilleszkedése összetett probléma, melynek kulcskérdése az iskolarendszertől a munkaerőpiacra történő átmenet folyamatának segítése. A tanulmányaikat befejező vagy tovább tanulni nem szándékozó, szakmával vagy érettségivel rendelkezők, illetve a diplomások többsége fő feladatának a mielőbbi munkába állást tekinti. A foglalkoztatottá váláshoz vezető első lépcsőfok az álláskeresés, amely egyrészt önállóan, másrészt a munkaügyi szervezet segítségével, illetve együttesen valósul meg. Az állást keresők jelentős hányada igénybe veszi a munkaügyi kirendeltségek segítségét, szolgáltatásait, ezért is számottevő a beáramlás a munkaügyi hatóságok (kirendeltségek/központok) rendszerébe.

A 2012. évi „Első Munkahely Garancia” elnevezésű, a pályakezdő fiatal álláskeresők munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében indított központi munkaerő-piaci programot 2012. augusztus 6-án hirdette meg a Nemzetgazdasági Minisztérium. A program célcsoportját a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában szereplő pályakezdő álláskeresők alkották, akik 25. életévüket – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévet – még nem töltötték be, valamint munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkeznek, továbbá a tanulmányaik befejezését követően álláskeresési ellátásra jogosulatlanok. A programban különösen támogatandók a szakképzetlenek vagy a tartós álláskeresők. A foglalkoztatás támogatására 2012. szeptember 1-jétől december 31-ig volt lehetőség.

A munkaügyi központok a programmal kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségeiket igyekeztek minél teljesebb mértékben teljesíteni. A központi program sikere és a minél szélesebb körű tájékoztatás érdekében például 2012. augusztus 23-án a Békés Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja Munkáltatói Fórumot tartott a központi programmal kapcsolatos kérdésekről és ahhoz kapcsolódó támogatási lehetőségről, mely a munkáltatók körében rendkívül nagy érdeklődésre tartott számot. A munkáltatók részére e-mailben is elküldték az illetékességi területükhöz tartozó kirendeltségek a program tájékoztatóanyagát.

A program a pályakezdekőket sújtó munkaerő-piaci feszültség kezelését célozta meg, ami a fiatal munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének javítását, az első munkahely megszerzésének elősegítését, valamint a szükséges munkatapasztalat megszerzését jelentette.

A program előnye, hogy munkagyakorlatot biztosít a tapasztalatlan pályakezdők számára. Ezáltal nemcsak, hogy elősegíthető e hátrányos helyzetű célcsoport munkaerő-piaci esélyeinek növelése, de hosszabb távon a munkaerő-piacon történő maradásuk is elérhetővé válhat.

A munkáltatók részéről rendkívül pozitív volt a program fogadtatása, hiszen a *béreköltség teljes támogatása mellett* lehetőségük nyílt arra, hogy fiatal munkaerővel bővítsék a létszámukat, és a *4 hónapos támogatott időszak* alatt a betanítást is meg tudták valósítani. A támogatás mértékén túl további kedvező elem volt, hogy a fiatalok programba vonásának *nem volt feltétele az álláskeresőként történő hosszabb regisztrációs idő*. A munkaügyi központok válasza szerint mindez több szempontból is kedvező, hiszen a fiatalok akár iskola után azonnal is támogathatók voltak, amikor még az elhelyezkedési lelkesedésüket nem veszítették el, és nem kényszerültek arra, hogy kivárják a támogathatóságot.

Az iskoláikat befejező fiatalok a megszerzett tudás birtokában, a korosztályukra jellemző dinamizmussal, az átlagosnál nagyobb mobilitásukkal és az ismereteik továbbfejlesztésére való fogékonysággal a munkaerőpiac kínálati oldalának legértékesebb rétegét alkotják. A munkáltatók többsége ennek ellenére óvatos a pályakezdők alkalmazásával, amelyet a gyakorlat, a tapasztalat hiányával, a hosszú betanítási idővel magyaráznak leggyakrabban. A pályakezdők foglalkoztatását támogatással vállalkók ugyanakkor alakítható, nevelhető, képezhető, gyorsan alkalmazkodó, rugalmas, olcsó munkaerőnek tekintik a fiatalokat.

A *pályakezdők összetétele* a munkaerő-piaci esélyek szempontjából továbbra is kedvezőtlen. Még mindig számos fiatal elhelyezkedési esélyét nehezíti az alacsony iskolai végzettség. A középfokú képesítéssel rendelkező pályakezdők aránya bár növekvő tendenciát mutat, a diplomások száma átlagosan 4% körül stagnál.[ld. Melléklet 2. számú ábra]

A program megvalósítása során a munkáltatók elsősorban szakképzett, vagy érettségizett pályakezdőket alkalmaztak különféle munkakörökben (irodai adminisztrátor, eladó, egyéb ügyintéző, fodrász, pultos, kozmetikus, vagyonőr, lakatos, vezető- és csőhálózat-szerelő). De a szakképzetleneknek, alacsony iskolai végzettségűeknek (egyéb, máshova nem sorolható egyszerű szolgáltatási és szállítási foglalkozású, takarító, szemétygyűjtő, egyszerű ipari foglalkozású, feldolgozóipari gépkezelők) is számos lehetőséget kínáltak, hogy ők is megismerkedhessenek a munka világával. A diplomások közül is sikerült többeket (pl. tanítókat, tanárokat, óvodapedagógusokat, erdőmérnököket, reklám- és marketingtevékenységet tervezőket, szervezőket stb.) gyakorlathoz, s nem utolsósorban jövedelemszerzési lehetőséghez juttatni.

A program iránt tanúsított igen nagy érdeklődés figyelembevételével 2013. évben tovább folytatódott az Első Munkahely Garancia (a továbbiakban: EMG) Program, azzal a további kikötéssel, hogy a programba nem lehetett bevonni olyan pályakezdő álláskeresőket, akik a tavalyi évben már támogatásban részesültek, illetve akik a célcsoport feltételeinek nem feleltek meg.

Az idei évben a támogatást a központi alap terhére csak 2013. június 30-ig lehetett megállapítani, a támogatás időtartama legfeljebb 6 hónap volt, emellett a támogatási időt követően a támogatási időszak 50%-áig továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli a munkáltatókat, és a támogatás felső korláttal behatárolt.

Az év második felében a program finanszírozási forrása a TÁMOP 1.1.2. projekt,² melybe a támogatás megállapítása a projekt kritériumaiban megfogalmazottak szerint alakul.

Az előző évhez képest – a megváltozott feltételek miatt – kisebb volt a munkáltatók érdeklődése, ugyanis mindez azt jelentette, hogy a 6 hónapos teljes béreköltség támogatást követően 3 hónapos támogatás nélküli továbbfoglalkoztatási kötelezettséget is vállalniuk

² A TÁMOP programok finanszírozásának hátterét az Európai Szociális Alapon keresztül 85%-ban az Európai Unió biztosítja, 15%-ban pedig a kapcsolódó hazai források képezik.

kellett.³ A program még ezzel a szigorítással is sikeresnek mondható, de az látszik, hogy a munkáltatók óvatosabbak, hiszen nagyobb kockázat rejlik abban, hogy egy tapasztalat nélküli, még a munkaerőpiacon nem bizonyított fiatalot kell alkalmazniuk.

Összevetve a program feltételeinek alakulását megállapítható, hogy a 2012-es program egy pénzügyi kockázat nélküli, mintegy „próba alkalmazásra” nyújtott lehetőséget, míg ez évben már a maximum 3 hónapos továbbfoglalkoztatás alatt a munkáltatót terheli a bérköltség megfizetése. A tapasztalatok szerint a munkáltatók többsége költségérzékeny, és a jövőképeket nem látják biztosnak, így nehezebben vállalnak hosszabb távra elkötelezettségeket, ugyanakkor a kitűzött cél – a fiatalok elhelyezkedésének elősegítése – megvalósításához a továbbfoglalkoztatási kötelezettség kiszabása elengedhetetlen, szükséges kikötés.

A munkaügyi központok beérkezett válaszaikban rávilágítottak a program *kettősségére*, amely abban áll, hogy bár a pályakezdő fiatalokat vonják be a programba, de a támogatásokra a munkáltatók nyújtottak be kérelmet, és velük kötöttek támogatási szerződést is. Ebből adódóan akkor fordult elő elutasítás, amikor a munkáltató nem felelt meg a támogathatóság feltételeinek (így például, ha a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének nem felelt meg).

Szinte valamennyi munkaügyi központ arról számolt be, hogy pályakezdő fiatal a program ideje alatt nem kellett elutasítani, aki szeretett volna a programba bekerülni, annak tudtak erre lehetőséget biztosítani.

I.2. Az EMG program elemei, a támogatási konstrukció

A támogatás megállapításának folyamatát a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által országosan egységes alkalmazásra kiadott módszertani útmutató szabályozza. Az abban foglaltaknak megfelelően a támogatást igénylő munkaadókat a munkaügyi kirendeltségek tájékoztatják a támogatás feltételeiről.

A program sikeres megvalósítását a munkaügyi hatóságok *szolgáltatások nyújtásával* segítik elő. Mindez az egyéni igényeken alapuló, szükséges mértékű munkaerő-piaci szolgáltatással, valamint foglalkoztatási információnyújtással és munkaerő közvetítéssel valósul meg a támogatási időszakot megelőzően. Tekintve, hogy ezen szolgáltatásnyújtás a munkaügyi központok és kirendeltségeik – a programtól függetlenül – általánosan meghatározott kötelező feladatellátását is jelenti, a megkeresett munkaügyi központok kiemelt jelentőségű, jó példaként is említhető különböző szolgáltatásainak bemutatását a jelentés II. pontja részletesen kibontva tartalmazza.

A program keretei között *bérköltség támogatás* állapítható meg – a munkáltató kérelme alapján – a 25 év alatti pályakezdő teljes, vagy legalább napi 4 órát elérő részmunkaidőben történő foglalkoztatását vállaló munkáltató számára. Mértéke pedig a munkaszerződés szerinti munkabér, valamint az azt terhelő s ténylegesen átutalásra kerülő szociális hozzájárulási adó együttes összegének 100%-a.⁴ A Melléklet 1 – 6. számú táblázatait áttekintve megállapítható, hogy a munkaügyi hatóságok valamennyi programba bevont pályakezdő után bérköltség támogatást állapítottak meg.

A programban az előzőekben említettekén túl lehetőség van a munkába járáshoz szükséges *utazási költségek megtérítésére is*, melynek ideje megegyezik a bérköltség-támogatás idejével, mértéke a menetrend szerint közlekedő busz/vonat lakó/tartózkodási hely és munkahely közötti viszonylatra szóló havi bérlet munkáltatót terhelő 86%-os hányada,

³ A munkáltatók a továbbfoglalkoztatási szakaszban is igényelhetik azonban a Munkahelyvédelmi Akcióterv által biztosított adókedvezményeket.

⁴ Teljes munkaidős foglalkoztatás esetén a támogatás alapjául figyelembe vehető munkabér legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér 150%-a. Ilyen (2013-ban ez: 147.000Ft/hó), részmunkaidős foglalkoztatás során ennek a részmunkaidő teljes munkaidővel arányos része alapján számított hányada vehető figyelembe.

emellett megtéríthető a munkavállalót terhelő 14%-os része is. A programban azonban sem csoportos személyszállítás, sem a személygépkocsival történő munkába járás költségeinek megtérítésére nincs lehetőség.⁵

A munkaadó, valamint a meghatározott munkavállaló⁶ részére egészben, vagy részben megtéríthető a munkába járással kapcsolatos utazási költségnek az őt terhelő része.⁷

A jogszabály rendelkezései, valamint a közigazgatási határon belüli munkavégzés miatt a támogatás igénylése, illetve megtérítése fővárosi szinten évek óta elenyésző, de a többi megyében – ld. a Melléklet 1 – 6. számú táblázatai – is igaz, hogy összességében erre a támogatási formára általánosságban alacsony az igény. Ennek az az oka, hogy a munkáltatók szívesebben választanak helyi munkaerőt, hiszen hosszabb távon, a támogatás lejártát követően, jelentős többletköltséget jelent számukra az utazási költség jogszabályon alapuló megtérítése, és további nehézséget jelenthet, hogy a munkavállaló időben a tömegközlekedéshez kötötten tud csak dolgozni, az általánostól eltérő munkaidőhöz nagyon nehezen tud igazodni az egyre ritkuló járatok miatt.

Elmondható ugyanakkor, hogy a pályakezdők jóval mobilabbak, mint az idősebb generáció tagjai. Nagy arányban szeretnének a fővárosban, illetve külföldön munkát vállalni. Az alacsonyabb végzettségűekre is igaz mindez, de akinek ez mégsem sikerül, közülük sokan az anyagi motiváció, illetve kényszer függvényében akár a heti vagy napi ingázást is vállalják munka reményében.

Nagy arányban előfordul azonban az is, hogy egzisztenciális okokból – pl. lakás hiánya, az albérlet magas költségei, mindez a nehéz megélhetéssel, a gyakran alacsony szintű kereseti kilátásokkal párosulva – a fiatalok nem tudnak családjuktól, szüleiktől külön háztartásban, önálló életet kezdeni. Ezért számukra mindenképpen fontos, hogy az utazási költségek megtérítéséhez segítséget kapjon a leendő munkáltatójuk, és ez ne legyen a felvételi eljárásban azonnali kizáró ok.

A válaszokban jelzettek szerint erre a problémára hosszabb távon az *albérleti költségek megtérítése, a lakhatási támogatás* nagyobb segítséget jelenthet a fiatalok számára, hiszen ezzel a tömegközlekedésből adódó hátrányokat, és a munkaadó későbbi többletköltségét is ki lehet küszöbölni.

A Melléklet összesített adatait átvizsgálva megállapítható, hogy a helyközi utazás támogatása iránti igényeket nagy arányban támogatták a munkaügyi központok, kirendeltségek, elutasítására egy-két kivételtől eltekintve, nem került sor.

I.3. Az Első Munkahely Garancia Program ellenőrzési mechanizmusa

A támogatással alkalmazott pályakezdő munkavállalók *statisztikai állományi létszámra gyakorolt hatásának* vizsgálata azért is kiemelt jelentőségű, mert a kiemelt foglalkoztatási cél megvalósítása által méltatlanul torzulhat a foglalkoztatottak összetétele, egzisztenciális veszélybe sodorva ezáltal a támogatotti korosztályba nem tartozó, 25 – 30 év feletti munkavállalókat.

⁵ Vö.: Tájékoztató „Az Első Munkahely Garancia” elnevezésű, a 25 év alatti pályakezdő fiatal álláskeresők munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében indított központi munkaerő-piaci program támogatásairól

⁶ Ld.: A 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet. 2. § a) pontjában meghatározott munkavállalók

⁷ A Korm. rendelet 2. §-ának alkalmazásában munkába járásnak minősül:

a) a közigazgatási határon kívülről a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából az átutazás során tranzitként használt városban a két helyközi tömegközlekedési eszköz közötti helyi közlekedéssel megvalósuló napi munkába járás és hazautazás,

b) a közigazgatási határon belül, a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő napi munkába járás és hazautazás is, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét - annak földrajzi elhelyezkedése miatt - sem helyi, sem helyközi közlekedéssel nem tudja elérni.

A megkeresett kormányhivatalok munkaügyi központjai egységesen azt a választ adták, hogy a támogatást igénylő munkáltatók a kérelmükben tett alábbi nyilatkozattal vállalják a létszámnövelést: „Nyilatkozom, hogy a támogatással érintett munkavállaló felvétele a 2013. február havi átlagos statisztikai létszámhoz viszonyítva munkavállalói létszám növekedését eredményezi.”⁸ Ezen létszám növelését, és így a munkáltató nyilatkozatának valóságtartalmát utólagosan, szűrőpróbaszerűen a munkaügyi központ *munkaerő-piaci ellenőrei* a munkáltató székhelyén, a nyilvántartások, a NAV bevallások, a munkaszerződések ellenőrzésével vizsgálják, a Hatósági szerződésben vállalt minden más kötelezettség teljesítésével együtt. A Hatósági szerződés elválaszthatatlan részét képező Általános Szerződési Feltételek dokumentum külön kiemeli, hogy a támogatás késedelmi pótlékkal növelten visszakövetelésre kerül abban az esetben, ha: „megállapítást nyer, hogy a támogatással érintett munkavállaló felvétele a munkavállalói létszám növekedését nem eredményezte a 2013. február hónap végi átlagos statisztikai létszámhoz viszonyítva.”⁹

A megkötött hatósági szerződés tartalmazza a támogatottnak az ellenőrzés türéseire vonatkozó kötelezettségét, illetve ennek megszegése miatti jogkövetkezményeket, a támogatás visszakövetelésének feltételeit, módját.

Az ügyek számosságára, illetve a munkaügyi központok és kirendeltségeik rendelkezésére álló szűkös személyi erőforrásaikra is tekintettel a támogatottak teljes körű ellenőrzése nem lenne hatékony, azonban amennyiben egyéb munkaerő-piaci információk alapján szükséges az ellenőrzés, az a támogatásra vonatkozóan kötött hatósági szerződésben foglaltak szerint a Ket. eljárási szabályainak alkalmazásával ellenőrizhető.

Abban az esetben, ha megállapítást nyer, hogy a támogatott szervezet a létszám növekedésére vonatkozóan valótlan nyilatkozatot tett, a támogatást – az Flt. 21. §-ban foglaltaknak megfelelően – vissza kell követelni.

Tehát amennyiben valótlanul nyilatkozik a munkáltató, akkor azt kockáztatja, hogy a teljes támogatást késedelmi pótlékkal növelten vissza kell fizetnie. A munkáltatók nyilatkozatának teljes körű felülvizsgálatához a munkaügyi központok munkatársainak további, munkaügyi nyilvántartó ügyiratokat kell bekérniük, mivel a Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaügyi nyilvántartásának adataihoz a kirendeltségi ügyintézők nem férnek hozzá. Mindez olyan mértékű plusz feladatot jelentene, amelyre a munkaügyi központoknak nincs kapacitása. Ilyesfajta ellenőrzés a jelenlegi ügyintézői létszámmal nem valósítható meg.

A Budapest Főváros Kormányhivatalának Munkaügyi Központjából (a továbbiakban: BFKMK) érkezett válasz megerősítette, hogy mivel nincs hozzáférésük olyan nyilvántartáshoz, amelyből a munkáltató átlagos statisztikai állományi létszámát ellenőrizni tudnák, ezért a munkáltató erre vonatkozó nyilatkozatát minden esetben elfogadják. A különböző támogatásokra irányuló pályázatok és kérelmek valóságtartalmának *előzetes, hatósági ellenőrzés* keretében történő vizsgálatára *nincs sem módjuk, sem jogszabályi felhatalmazásuk*. A pályázó/kérelmező jogszabályi felelőssége a feltételek teljesítése, ezt nem segíthetik elő hatósági ellenőrzés eszközeivel.

A BFKMK vezetője kiemelte ugyanakkor, hogy a Hatósági osztály hatósági ellenőrei a támogatások *utólagos ellenőrzését végzik el*, ha a szakmai lebonyolító osztálytól vagy munkaügyi kirendeltségtől erre vonatkozó kezdeményezés érkezik. Tipikusan akkor kerül erre sor, ha a támogatás igénybevételeivel vagy felhasználásával kapcsolatban bármely okból a jogellenesség gyanúja merül fel. Az ilyen eljárási kezdeményezésekre a Hatósági Osztály minden esetben hatósági ellenőrzési eljárást indít és folytat le.¹⁰

Az ellenőrzés eredményéről tájékoztatják a megkereső osztályt, aki a hatósági szerződésben foglaltak szerint dönthet a támogatás megszüntetéséről vagy

⁸ Ld.: Nyilatkozat IV/6. pont

⁹ Ld.: ÁSZF IV/1/c pont

¹⁰ Vö.: Ket. 87.-94. §.

visszaköveteléséről. Ha a jogszabályi feltételek fennállnak, a Hatósági osztály rendbíróságot szabhat ki,¹¹ vagy – a Ket. 94. § (1) c) pontja alapján – kezdeményezi más szerv (NAV, rendőrség, munkaügyi felügyelőség stb.) eljárását.

Mivel a támogatások ellenőrzésén kívül a Hatósági osztálynak más ügycsoportok ellenőrzése is feladataihoz tartozik, (pl. közfoglalkoztatás, felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzése, munkaerő-kölcsönzők és-közvetítők ellenőrzése, közérdekű bejelentések kivizsgálása stb.) továbbá az éves ellenőrzési tervben foglaltakat is teljesítenie kell, minden támogatás utólagos ellenőrzésére a támogatások esetszámát és a rendelkezésre álló személyi állományt figyelembe véve nincs lehetőség. Valamennyi beérkezett válasz megerősítette, hogy minden esetben célvizsgálat keretében ellenőrzik a támogatott munkáltatókat és így győződnek meg a munkáltatók által szolgáltatott adatok valóságtartalmáról.

A program központilag támogatott, *átfogó monitoring vizsgálatára* még nem került sor, hiszen azt a támogatás befejezését követő hat hónap után, vagyis csak az ombudsmani megkeresést követő napokban indították a programba vont személyek megkeresésével. A Nógrád Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja a jelentés miatt soron kívül gyors vizsgálatot végzett, amely a következőket eredményezte.

A 2012-ben bevont 235 fő közül 81-en nem kerültek vissza a regiszterbe, míg a további 154 fő újra álláskeresővé vált a támogatást követő hat hónapon belül, azonban nagyjából csak átmenetileg. Ez utóbbi csoportból csak minden második fiatal, azaz 79 fő maradt a nyilvántartásban 2013. I. félév végére. Az elmúlt pár hónapban kilépők közül 37 fő valamelyik közfoglalkoztatási programba kapcsolódott be, további 14 főt bérjellegű támogatás segített munkához, míg 8 fő önállóan helyezkedett el. 5 fő úgy döntött, hogy szakmát vagy idegen nyelvet tanul, ezért képzés résztvevője lett, 11 személy pedig egyéb okból került ki a nyilvántartásból. A támogatást követő hat havi eredmények tehát kedvezőek, hiszen a fiatalok közel 44%-a (103 fő) az elsődleges munkaerőpiac szereplőinél szerezhet munkagyakorlatot. Jelentős számban (81 fő) pedig egyáltalán nem kerültek vissza a munkaügyi hatóság látókörébe, ezért vélhetően munkáltatójuk elégedett volt teljesítményükkel, és továbbra is alkalmazza őket.

1.4. Az EMG Programmal kapcsolatos tapasztalatok

Egybehangzó tapasztalatként megfogalmazódott, hogy a projekt működése során jelzett igény sokkal nagyobb volt – mind a munkáltatók, mind a pályakezdő ügyfelek részéről –, mint amennyit ki tudtak volna elégíteni. Több esetben előfordult, hogy a kereslet és a kínálat nem találkozott. A program azonban alkalmas arra, hogy biztosítsa a pályakezdők foglalkoztatását és a munkatapasztalat megszerzését, hiszen a munkáltatónak a támogatás ideje alatt különösebb kockázat nélkül lehetősége nyílik „kipróbálni” a munkavállalót. A program megvalósítására rendelkezésre álló *források bővítése* épp ezért *indokolt*.

A Békés Megyei Kormányhivatal munkaügyi központjának vezetője kiemelte, hogy tapasztalatuk szerint a jelenlegi hosszabb támogatási idő esetén javul a munkahelyen való maradás esélye, ugyanakkor a jobb munkaerő-piaci helyzetben lévő térségekben könnyebb az álláskereső munkahelyen való tartása a támogatást követő időszakban. Hátrányos helyzetű térségeikben a munkáltatók szívesen foglalkoztatnak pályakezdő fiatalot, de sajnos nagyon kevés a munkalehetőség. Ha van is elhelyezkedési lehetősége egy fiatalnak, akkor a munkáltató leginkább támogatással tudja felvenni, s a támogatás megszűnését követően ritkán tudja megtartani. Ezért vitathatatlanul szükség van a gazdaság fellendülésére, hogy a vállalkozások meg tudjanak erősödni, s így a munkaerő megtartó ereje is növekedjen.

¹¹ Vö.: Flt. 56/A.§

A program végrehajtása során felmerült problémaként jelezték a munkaügyi szervek, hogy a támogatási feltételek között szerepelt a Nemzeti Adó- és Vámhivatal igazolásának bemutatása arról, hogy az alkalmazásba kerülő fiatalnak mennyi munkaviszonya van, ennek az igazolásnak a postai úton történő megérkezése több esetben hosszabb időt vett igénybe. Egyéb probléma nem merült fel az eszköz működtetésében.

II. A munkaügyi központok/kirendeltségek által nyújtott munkaerőpiaci-szolgáltatások

A munkaügyi szervek által nyújtott szolgáltatások egyrészt *megelőző jellegűek*, mint a – valamennyi munkaügyi szervezet által preferált – pályaválasztási kiállítások, osztályfőnöki órákon való részvétel, másrészt *problémamegoldó* tevékenységet jelenthetnek a pályakezdő álláskeresők számára, így például az önéletrajzírásban való segítségnyújtás.

Munkaerő-piaci szolgáltatásokat nem kizárólag a *kirendeltségen* dolgozó személyek, hanem a *munkaügyi központ* munkatársai, továbbá a Nemzeti Foglalkoztatási Alap decentralizált kerete terhére jogszabályi felhatalmazás alapján¹² pályázati eljárás eredményeként támogatást kapott *egyéb munkaerő-piaci szolgáltatást biztosítók* is biztosítják.

A BFKMK igazgatója válaszában kiemelte, hogy a TAMOP. 1.1.4. projekt keretében a klasszikus tanácsadói formákon (munka-pálya-, álláskeresési-, pszichológiai tanácsadás) túl preventív jelleggel az aktuális munkaerő-piaci helyzetről ismereteket nyújtanak a középiskolák végzős hallgatói számára. A megelőző foglalkozások kapcsán munkavállalási tanácsadók segítik a tanulókat olyan információkhoz, mely növeli elhelyezkedési esélyüket azzal, hogy megfelelő információkhoz jutnak, ismereteket sajátítanak el, hiányszakmákról kapnak tájékoztatást, illetve megismerik saját helyzetüket, hová tudnak fordulni segítségért, milyen lehetőségeket tudnak kihasználni a későbbiekben. A preventív foglalkozások megvalósítása koordinációs egyeztetést igényel a középiskolákkal, a visszajelzések alapján mind a tanulók, mind a pedagógusok örömmel fogadták a kezdeményezést.

A tájékoztatás kitért arra, hogy a 2014. június 30-ig tartó szolgáltatás nyújtására vonatkozó pályázati eljárás jelenleg is folyamatban van a hivatalukban, mely szolgáltatás célcsoportjai a nyilvántartásban szereplő álláskeresők (ide értve a pályakezdő álláskeresőket is), továbbá a szolgáltatást kérő személyek. Az álláskeresési csoportos tanácsadásban résztvevő ügyfelek tervezett létszáma: 3600 fő+360 fő részére egyéni tanácsadás.

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja munkaerőpiaci-szolgáltatás keretében *egyéni vagy csoportos tanácsadási formákat* biztosít a nyilvántartásában szereplő regisztrált pályakezdő álláskeresők számára, amelyek személyre szabott problémakezelést jelentenek a fiatalok munkaerő-piacra történő bekerülése érdekében.

A tanácsadás fő célja a hátrányos helyzetben lévő álláskeresők munkaerő-piaci esélyeinek növelése, foglalkoztatásuk elősegítése. Ilyen szolgáltatás az előbb említett *pályatanácsadás*, amely a pályaválasztásban, pályamódosításban nyújt segítséget a tanácskérő érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakításával. Amennyiben az álláskeresőknek szüksége van további szolgáltatások igénybevételére, úgy a kirendeltségeken van lehetőség más tanácsadási formák igénybevételére is: *munka-, álláskeresési-, rehabilitációs- és pszichológiai tanácsadás*. A munkaügyi központ valamennyi kirendeltségén megvalósul több tanácsadási forma is.

A Vas megyei munkaügyi központ kiemelt feladatként említette a 3 hetes időtartamban megrendezett álláskereső klub megszervezését, valamint az álláskeresési technikák téring tartását, amelyek főként a pályakezdő fiatalok érdeklődését keltik fel. Önéletrajz írásához is nyújtanak segítséget, egyéni tanácsadás keretében.

¹² A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 13/A. § és 19/B. §-ai, továbbá a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX.15.) GM rendelet alapján

A Békés megyei munkaügyi központ is évek óta kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok és a pályakorrekcióra kényszerülő felnőttek magalapozott pályadöntését elősegítse. A fent említetteken túl pályaválasztási vásárok szervezésével, diplomás munkaközvetítő iroda (DIMI) üzemeltetésével, állás- és képzésbörzék, EURES tanácsadás – külföldi munkavállalással kapcsolatos szakmai tanácsadás, munkajogi tanácsadás, képzési tanácsadás keretében nyújtanak segítséget a pályakezdők és a hozzájuk fordulók számára.

A Baranya Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjának kirendeltségein szakképzett kollégák foglalkoznak a pályakezdő fiatalok problémáival a napi leterheltségük függvényében. „Impulzus” foglalkozást sajnos már több éve nem tudnak szervezni kapacitási problémák miatt. Baranya megyében aktívan működtetik a Foglalkozási Információs Tanácsadót, az Álláskereső Klubot, főállású pszichológus, és minden kirendeltségen – osztott munkakörben – szakképzett munkavállalási tanácsadó segíti a fiatalok és az álláskeresők problémamegoldását. Az említett szolgáltatások megvalósulhatnak ún. „vásárolt szolgáltatás” keretében a támogatási időszakban, ahol a külső szolgáltatók tanácsadói segítik a munkavállalókat és a kirendeltségi munkatársak szakmai segítségét igénybe véve belső szolgáltatás keretében is.

A pályakezdők munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében a Nógrád Megyei munkaügyi szervezet szintén kiépített szolgáltatási rendszert működtet a megyei szervezeti egysége, továbbá a járási munkaügyi kirendeltségek közreműködésével. Ennek keretében rendszeres kapcsolatot tartanak a megye alap- és középfokú oktatási intézményeivel, és együttműködve *szakmai kiállításokon, rendezvényeken* biztosítják szolgáltatásaik elérhetőségét. A pályaaorientációs, pályaválasztási tevékenységen belül kiemelt feladatnak tekintik – az ebben az évben már 14. alkalommal megrendezésre kerülő – képzést és iskolaválasztást segítő *"Pályaválasztási Kiállítás" rendezvénysorozat* lebonyolítását.

A rendezvények a megye több helyszínén zajlanak, ahol a továbbtanulni szándékozó általános és középiskolás diákok, a képzést, átképzést tervező pályakezdők ismerhetik meg az oktatási intézmények képzési kínálatát, továbbá döntésük kialakításához a helyszínen tanácsadói segítséget kérhetnek. A kiállítók között közép- és felsőfokú oktatási intézmények, felnőttképző intézmények jelennek meg.

Emellett ebben az évben a „Pályakezdők pályára” címmel meghirdetett csoportos foglalkozások széleskörű információval (támogatások, szolgáltatások) az önismeret és pályaismeret bővítését segítő strukturált gyakorlatok alkalmazásával a személyre szabott egyéni karrier tervek, stratégiák kidolgozásához nyújtanak segítséget a fiataloknak. A szolgáltatás kiemelt célja a csoportos tréningnek keretében az Első Munkahely Garancia program megismertetése a fiatalokkal, az önálló álláskeresési készségek képességek fejlesztése. A foglalkozások végén lehetőség nyílik a résztvevők önéletrajzában VMP-be (Virtuális Munkaerőpiac Portál) történő rögzítésére is.

A munkaügyi szervezet – megyei egysége, illetve a járási munkaügyi kirendeltségek egyaránt – tanácsadói közreműködésével az alábbi szolgáltatásokat biztosítja a 25 év alatti fiatalok számára egyéni, illetve csoportos formában:

A járási munkaügyi kirendeltséget első alkalommal felkereső, nyilvántartásba kerülő pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci és foglalkozási információnyújtás keretében csoportos tájékoztatókon kapnak információt jogaikról és kötelezettségeikről, az igénybe vehető szolgáltatásokról, képzési és támogatási lehetőségeikről. Emellett célirányosan egyéb témákról is szerveznek számukra csoportos tájékoztatást (pl. induló képzések, virtuális állásbörze, elektronikus kapcsolattartás.) A csoportos tájékoztatókat követően az egyén helyzetétől függően kerül sor a különféle tanácsadási formák alkalmazására.

A megyei központban az alábbiakban részletesen ismertetett, szolgáltatásokat biztosító intézmények – a Foglalkozási Információs Tanácsadó, Álláskereső Klub, Rehabilitációs

Információs Centrum – által nyújtott szolgáltatások állnak a pályakezdő fiatalok rendelkezésére.

Foglalkozási Információs Tanácsadó /FIT/

Öninformációra épülő komplex szolgáltatást nyújtó hely, szakképzett tanácsadó jelenlétével. A pályakezdőket pályaaorientációs, pályaválasztási, pályakorrekciós tanácsadás egyéni és csoportos formáival segítik a helyes pályairány kialakításában. A FIT szolgáltatásainak előnye, más hasonló tevékenységet folytató intézményekkel szemben, hogy a munkaügyi szervezet részeként naprakész, igény szerint speciális munkaerő-piaci információkkal rendelkezik. Eddigi működése alatt a megye területén több 10 ezer pályaválasztó számára nyújtott segítséget a helyes pályairány kialakításában. A szolgáltatás nyújtását öndefiníciós kérdőívek, számítógépes programok, szakmaismertető filmek és mappák egészítik ki. A FIT nyitott, szolgáltatásait a pályaválasztás előtt álló általános- és középiskolás fiatalok, szülők, pedagógusok is igénybe vehetik.

Az Álláskereső Klub /ÁK/

A Klubban való részvétel lehetősége korszerű álláskeresési ismereteket biztosít a pályakezdők részére, melyek elsajátítása nagymértékben lerövidítheti az álláskeresésben eltöltött időt. A módszertani segítség mellett a betölthető álláshelyekről, aktuális munkaerő-piaci trendekről szereznek ismereteket, melyek az egyéni és csoportos tanácsadási folyamatba beépülnek. A szolgáltatást igénylők ismereteket szereznek az önéletrajz és motivációs levél írásához, személyes találkozóra való felkészüléshez, telefonálástechnika alkalmazásához.

A csoportfoglalkozáson részt vett ügyfelek részére 3 hónapig az álláskereséshez kapcsolódó irodai háttérrel /önéletrajzok nyomtatása, telefon használata, fénymásolás/ az Álláskereső Klub biztosítja.

Rehabilitációs Információs Centrum /RIC/

A megváltozott munkaképességgel, tartós egészségügyi problémával élő pályakezdők részére speciális felkészültséggel és felszereltséggel működő szolgáltatást nyújtó szervezeti egység. Az esélyegyenlőség biztosítása, hátrányuk kiegyenlítése érdekében a gyengén látó, halló, mozgásában korlátozott és egyéb egészségkárosodással élő fiatalok akadálymentesített környezetben juthatnak korszerű álláskeresési, képzési információkhoz, részt vehetnek egyéni és csoportos tanácsadásokon.

III. A munkaügyi hatóságok által szervezett képzések

Az elsődleges munkaerő piacon való elhelyezkedés előmozdításában kiemelt szerepe van a munkaügyi hatóságok által megvalósított képzéseknek. Különösen annak ismeretében, hogy az álláskereső pályakezdők iskolai végzettségének összetétele – ahogyan a Mellékletben szereplő 2. számú ábra mutatja – keveset változott az utóbbi időben, a szakképesítéssel, érettségivel rendelkezők aránya még mindig messze alulmúlja a 8 általánost, vagy annál kevesebb osztályt végzetteket.

A hivatalomban lefolytatott eddigi ombudsmani vizsgálatok is jellemzően ezt a területet érintették.¹³ A panaszok a képzési lehetőségek alacsony számát, a felvételi eljárások lefolytatásának diszkriminatív módját, a képzések gyakorlati részének hiányát kifogásolták, valamint a megszerzett képesítések használhatóságának megkérdőjelezéséről szóltak. Az egyedi panaszokra nézve a panasszal érintett munkaügyi szervek, képző intézmények közvetlen megkeresésével folytattam le egyedi vizsgálateimat. Kiemelkedő jelentőségű, az *AJB 2798/2012.* számú ombudsmani vizsgálat, amely arra irányult, hogy a felvételi

¹³ *AJB-1168/2013.* számú ombudsmani vizsgálat, *AJB 2917/2013.* számú ombudsmani vizsgálat

keretszámok megállapítása során a jogalkotó számolt-e azzal a lehetőséggel, hogy azoknak a *szakmai gyakorlattal nem rendelkező, pályakezdő fiataloknak* a száma – akik az érettségi után közvetlenül kilépnek a munkaerő-piacra – ezen változás következtében jelentősen, akár több (tíz)ezer fővel megnőhet.

Jelentésemben – a hivatalbóli vizsgálat keretei között – a munkaügyi hatóságok képzési eljárásairól kívánok átfogó képet adni, alapjogi szempontú megközelítésben vizsgálva az esetlegesen rendszerszinten megjelenő anomáliákat.

III. 1. A képzési jegyzék összeállításának folyamata

Az indított képzések körének meghatározása egy alaposan kidolgozott, garanciális szakmai véleményező elemeket is magában foglaló folyamat eredménye, melynek szintjei: *a képzési eszközrendszer működtetési prioritásainak a meghatározása*, majd *a képzési irányok keresletvezérelt meghatározása*, ezt követi *az összesített képzési iránylista* véleményeztetése a szakmai társosztályokkal és a Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság szakembereivel, mindezek után kerülhet csak sor a *képzési iránylista/éves képzési terv jóváhagyására*. Ezt követően vezetői döntés eredménye az *ajánlati felhívás* összeállítása, majd közzététele az akkreditált felnőttképzési intézmények részére. A beérkező ajánlatok értékelése után szintén vezetői döntés eredményeként választják ki a legalkalmasabb képző intézményeket, valamint készül el a *képzési jegyzék*, amelyet – minél szélesebb körben való megismerhetővé tétele érdekében – nyilvánosságra hoznak a munkaügyi központok honlapján.¹⁴

A foglalkoztatást elősegítő képzések célja, hogy közvetlenül, vagy közvetve elősegítsék a munkahely megszerzését, megtartását. A képzések többségénél tehát az elsődleges szempont a *közvetlen elhelyezkedési lehetőség* a megszerzett képesítés alapján. Nem elhanyagolható azonban a másik szempont, nevezetesen *a kiegészítő képzések* (pl. idegen nyelv) támogatása sem, hiszen egy-egy, már meglévő szakmát tehetnek piacképessé.

A munkaügyi központok egyöntetű válasza szerint az Ft. valamint az MüM rendelet, mint két alapjogszabály alapján, minden évben meghatározzák és nyilvánosságra hozzák azokat a képzési irányokat, amelyekhez tartozó képzésben történő részvételhez *mérlegelési jogkörben támogatást nyújtanak*.

A munkaügyi szervezet a tárgyévvel vonatkozó foglalkoztatáspolitikai célok alapján határozza meg a képzési eszközrendszer működtetésének prioritásait, irányelveit. A munkaerő-piaci képzések tervezésekor keresletvezérelt – a gazdasági igényekhez jobban igazodó – munkaerő-piaci képzési rendszert működtetése a cél. A képzések finanszírozása egyrészt az állami költségvetésből, másrészt EU-s forrásokból (TÁMOP programok) valósul meg.

A Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja által ismertett információk szerint a képzési év előkészítése általában a megelőző év őszén megkezdődik. Az éves képzési jegyzék összeállítására vonatkozóan alapvető szempontok a hiányszakmák listájának figyelembe vétele, a közvetlen munkáltatói igények, a munkaerő igények a munkaügyi kirendeltségek jelzései alapján, a kamarai javaslatok, a rövid távú prognózisok, a gazdasági érdekvédelmi szervezetektől kért munkaerő-piaci információk és foglalkoztatási szándékok, valamint a területfejlesztéssel foglalkozó szervezetek térségre vonatkozó beruházási információi, valamint a rendelkezésre álló pénzforrások.

A jelzett információkat kiegészíti a munkaügyi szervezet központi szervezeti egységének információs bázisa (éves/egyedéves prognózis értékelhető tapasztalatai, egyéb elemzési információk). A képzési irányok tervezésénél további kiinduló alapot jelent a

¹⁴ A munkaügyi központok/kirendeltségek a Nemzeti Munkaügyi hivatal által kidolgozott, jelenleg hatályos, 2013/12-03/Ú nyilvántartási számú, „Eljárásrend a foglalkoztatást elősegítő képzési támogatás szabályozására, valamint az ajánlattételi eljárás és a munkaerő-piaci képzések lebonyolítására” c. Módszertani Útmutató alapján járnak el.

korábban lebonyolított képzési programok *követésvizsgálati eredménye*, illetve a kirendeltségek konkrét adatai és információi a képzési programot elvégzett résztvevők elhelyezkedéséről.

A fenti szempontok, a rendelkezésre álló dokumentumok alapján kerül meghatározásra egy lista, melyet jóváhagyásra küldenek meg a Nemzetgazdasági Minisztériumhoz. Az összesített képzési iránylistát véleményeztetésre megküldik továbbá a szakmai társosztályoknak, valamint a Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottságok számára. A jóváhagyott lista alapján – a központi eljárásrend szerint – *ajánlattételi felhívást* jelentetnek meg az akkreditált felnőttképzési intézmények részére.

A képzési jegyzékre felkerülő felnőttképzési intézmények kiválasztását szintén a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által kiadott értékelési szempontrendszer¹⁵ alapján végzik. Kiemelt figyelmet fordítanak arra, hogy az intézmény képes és érdekelt legyen abban, hogy a hallgató motivációját fenntartsa a képzés teljes időtartama alatt és saját maga is tegyen meg mindent a minimális lemorzsolódás érdekében. További elvárás a képzővel szemben, hogy magas szakmai színvonalú, minőségű oktatást végezzen, mely ne csak arra terjedjen ki, hogy a sikeres vizsgára felkészíti a hallgatót, hanem fel kell készíteni arra is, hogy a megszerzett tudásával el is tudjon helyezkedni.

2013. évben képzési források alapvetően a TÁMOP 1.1.2 program által voltak biztosíthatóak. Emiatt a fentiekén túl a képzési jegyzék összeállításánál a munkaügyi központoknak különösen fontos volt figyelembe venniük a program feltételrendszerének való megfelelést, mivel a projekt megvalósítása során a halmozottan hátrányos helyzetű álláskeresőknél kell komplex módon segíteniük, ehhez igazodnia szükséges a képzési kínálatnak is.

Kiemelten fontos azonban az is, hogy az európai uniós forrásból finanszírozott programok feltételrendszerének figyelembevételén túl, a képzési támogatások túlnyomó része munkaadói igények kielégítésére irányuljon, ahol a képzési program befejezését követően biztosított az elhelyezkedés. Mindemellett tekintettel kell lenni a családbarát munkahelyek, a nők és férfiak közötti egyenlőség, illetve a fogyatékossgal élők és a roma emberek esélyegyenlőségének elősegítésére is.

A munkaügyi hatóságoknak a különböző térségekben az eltérő adottságok miatt a keresleti oldalon megjelenő eltérő igényeket kell figyelembe venniük, így például Nógrád Megyében az ipari, építőipari, kereskedelmi, szállítmányozási, vendéglátási hagyományhoz folyamatosan igazodnak az elsődleges munkaerő-piac által jelzett munkaerőigények.

Különösen fontosak továbbá azok a jelzések, amiket a különböző munkáltatók, kamarák (pl.: NKIK, VOSZ, KISOSZ, Ipartestület, Építészkamara) képviselőivel folytatott szakmai megbeszéléseken nyújtanak. Megfogalmazódtak azok az elvárások – így például a munkavállalási hajlandóság, felelősség érzet, precizitás, pontosság – amelyek befolyásolják, befolyásolhatják a képzésből kikerülő elhelyezkedését. Felszínre kerültek olyan igények is, amik egy-egy speciális (pl. automatizált rendszerek üzemeltetéséhez, bőrvarráshoz, speciális gépek kezeléséhez értő munkavállalók iránti) igényt fejeznek ki, és amit a jelenlegi szakképzési rendszer nem képes kielégíteni. Figyelembe veszik továbbá a határos megyék irányából érkezett jelzéseket.

III.2. A képzési felvételi eljárás

A *felvételi eljárás* lebonyolítására vonatkozóan a munkaügyi központok és kirendeltségeik számára – az érvényben lévő jogszabályokat figyelembe véve – a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által kidolgozott Útmutató készült, melyet folyamatosan aktualizálnak. A

¹⁵A 2013/12-03/Ú nyilvántartási számú, „Eljárásrend a foglalkoztatást elősegítő képzési támogatás szabályozására, valamint az ajánlattételi eljárás és a munkaerő-piaci képzések lebonyolítására” c. Módszertani Útmutató alapján.

felvételi eljárás célja, hogy elősegítse a belépési feltételeknek megfelelő jelentkezők *objektív, előítéletektől mentes* kiválasztását.

A képzési támogatásra vonatkozó eljárás minden esetben *kérelem benyújtásával* indul. A TÁMOP-1.1.2. „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régiókban)” elnevezésű program kapcsán feltétel volt, hogy az álláskereső a 6 célcsoport valamelyikének megfeleljen.¹⁶

A Vas megyei kormányhivatal által ismertett, többéves tapasztalat alapján kialakított felvételi eljárás elemei a következők:

a./ Munkaerő-piaci szűrő

A felvételi eljárás már a munkaügyi kirendeltségen megkezdődik. A képzésen való részvételt kezdeményezheti az ügyfél és a munkaügyi központ is. A jelentkezésnél a kirendeltség megvizsgálja, hogy az adott képzés javítja-e az ügyfél munkaerő-piaci pozícióit, illetve megfelel-e a belépési feltételeknek (belső és külső szabályzatok, jogszabályok) A nyolc általánossal rendelkező ügyfelek részt vesznek képességvizsgálaton is.

A kiválasztásnál több *prioritás* (pl. általános iskolai végzettséggel sem rendelkezik, szakképzetlen, munkatapasztalattal nem rendelkezik, gyermekét egyedül neveli, leghátrányosabb kistérségben él, megváltozott munkaképességű, roma, stb.) szerint is kell vizsgálni az álláskeresőket. A döntésnél a kirendeltség figyelembe veszi, hogy a célcsoportba való tartozáson túl az álláskeresőt mely hátrányok (prioritások) jellemzik és a kiválasztásnál ezeket is figyelembe kell venni.

A mérlegelés során a kirendeltség figyelembe veszi továbbá az álláskeresők meglévő képesítését, az álláskeresőként eltöltött időt, a korábbi támogatásokat, a kirendeltséggel való együttműködést és azt, hogy a képzés az egyén munkaerő-piaci szempontjából indokolt-e.

Amennyiben az ügyfél a vonatkozó jogszabályoknak és a munkaerő-piaci szempontoknak megfelel, akkor a kirendeltség a támogatást javasolja, ellenkező esetben a kérelem elutasításáról rendelkezik.

b./ Szakmai alkalmassági vizsgálat

A szakmai alkalmassági vizsgálatot a képző és munkaügyi központ szakemberei végzik. A képzési szakmai alkalmassági vizsgálatra a támogatás mikéntjéről történő általános tájékoztató után kerül sor. Az ügyfél a tájékoztatót követően lemondhatja a szakmai alkalmassági vizsgálaton való részvételt. A képző intézmény ellenőrzi a jelentkezőknél a bemeneti feltételeket, szükség esetén előzetes tudásszint felmérést végez.

A felvételi két részből áll, írásbeliből és szóbeli interjúból. Az írásbeli feladatlap kitöltését foglalja magában, feleletválasztós és kifejtő kérdésekkel. A kérdések az adott szakterületen való tájékozottságot mérik fel, alapszinten. Az interjú során a képző és a munkaügyi központ választ adhat a jelentkező egyéni kérdéseire, illetve választ kaphat arra, hogy a jelölt motivált-e a képzésre, körülményei nem akadályozzák-e a képzésen való folyamatos részvételt.

A képzésre jelentkezőknek mindezen túl nem csupán szakmai, hanem szakképesítéstől függően *egészségügyi alkalmassági vizsgálaton* is részt kell venniük.

¹⁶ 1. Munkaerő-piaci hátrányai az alacsony iskolai végzettségből adódnak. (Ide tartoznak azok az álláskeresők, akik legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek, vagy még azzal sem.) 2. Munkaerő-piaci hátrányai a fiatal életkorból adódnak. (Ide tartoznak a pályakezdő álláskeresők és a 25 év alatti álláskeresők) 3. Munkaerő-piaci nehézségei az idősebb korból adódnak. (50 év feletti álláskeresők) 4. Munkaerő-piaci nehézségei a gyermekgondozás, vagy hozzátartozó ápolását követő újrakezdés nehézségeiből adódnak. 5. Foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult álláskereső. 6. Tartósan munkanélküli vagy tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett

Támogatott képzésen való részvétel szempontjából az ügyfélnek mindennek megfelelően háromféle státusza különböztethető meg: 1. jelentkező, 2. képzésre felvételt nyert, 3. képzésben résztvevő.

A „jelentkező”: átment a munkaerő-piaci szűrőn és részt vesz a felvételi tájékoztatón - és ha a feltételek számára megfelelnek, részt vesz a szakmai alkalmassági vizsgálaton is. „Képzésre felvételt nyert”: sikeres felvételi után az illetékes munkaügyi kirendeltségen képzés támogatása iránti kérelmet ad(hat) be. „Képzésben résztvevő”: A munkaügyi kirendeltség elkészíti a támogatási/hatósági szerződést, és annak aláírása után az ügyfél támogatottként vesz részt az induló képzésen. A fentiek figyelembevételével az idei évben képzésre jelentkezők létszámát, ebből a képzésben támogatást nyert hallgatók számát, megyei szinten lebontva a *Melléklet 7. számú táblázata* tartalmazza.

A kiválasztás során előnyben részesülnek az első szakképesítésüket megszerzők, a munkáltatói szándéknyilatkozattal rendelkezők, az önálló vállalkozás indítását tervezők, illetve azok a személyek, akik a munkaerőpiacon kevésbé hasznosítható szakképesítésük, elavult ismereteik mellé a hiányszakmáknak minősülő területen szeretnének újabb képesítést szerezni. Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében kiemelt figyelmet fordítanak a roma nemzetiséghez tartozókra, illetve a nőkre.

Elutasításra azok a jelentkezők kerülnek, akik az elért pontszámok alapján nem férnek bele a tanfolyami létszámkeretbe. Az alacsony pontszám, vagyis az elutasítás oka többféle lehet, ilyenek például, ha megfelel, de nem fér bele a létszámkeretbe, gyenge képességű, valamilyen okból alkalmatlan az adott képzés elvégzésére, nem vállalja a részvételt külső akadály miatt (közlekedés, a tanfolyam napi időbeosztása, stb.), motivátlanság. A képzéseknél az esetek 80%-ában túljelentkezés van, ami a munkaügyi központok meglátásai szerint a megfelelő tanfolyami csoportok kialakításához szükséges is.

A felvételi eljárás lezárultával a képző közli az illetékes kirendeltséggel a képzésre felvettek névsorát és a tanfolyam indulása előtt kerül sor a *hatósági/támogatási szerződés megkötésére*. Az indított képzések 70-80%-a szerepel az Országos Képzési Jegyzékben, vagy hatósági – egyéb jogszabályok alapján szabályozott – képzés. Az OKJ-s képzéseket a szakképesítésért felelős miniszter által kiadott szakmai és vizsgakövetelmények alapján bonyolítják le, illetve az ennek alapján készített képzési programok egyértelműen tartalmazzák a kötelező elméleti és gyakorlati tananyagot.

III.3. Gyakorlatorientált képzések szükségessége

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény 7. § (1) bekezdés e) pontja értelmében az Országos Képzési Jegyzékben meghatározott szakképesítéshez – az ellenőrzési, mérési és értékelési rendszer kialakulását és működését biztosító – szakmai és vizsgakövetelményt kell előírni, melynek többek között egyik kötelező tartalmi eleme az elméleti és gyakorlati képzési idő aránya. Fentieknek megfelelően valamennyi, OKJ-ban meghatározott képzés esetében a szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeit kiadó rendeletekben leírtaknak megfelelően kerül megállapításra a gyakorlati órák száma. Ebben a tekintetben a gyakorlat aránya rögzített.

A konkrét munkaadói kezdeményezésre induló tanfolyamok esetében a gyakorlati oktatás a későbbi munkavégzés helyszínén történik, intenzitása, óráinak beosztása igazodik a képzésbe bevont munkahely szokásos munkarendjéhez. A legtöbb képzés esetében az elmélet - gyakorlat aránya 40-60%.

Az ajánlattétel során a képző által benyújtott dokumentáció, illetve a korábbi tapasztalatok alapján olyan képzéseket (ezzel együtt képzőket) választanak a munkaügyi szervek, amelyek megfelelő szintű *gyakorlati képzést* biztosítanak a hallgatók számára. A gyakorlatigényes szakmáknál követelmény a tanműhely megléte. Természetesen az egyén hozzáállásától is függ, hogy mennyire él a tanfolyam által nyújtott lehetőségekkel. Ezért is

törekcsenek arra, hogy kellően motivált, alkalmas jelentkezők kerüljenek be a szakképző tanfolyamokra. Ez a pénzügyi keretek hatékony felhasználása érdekében is fontos, mert egy-egy képzés teljes egy főre eső költsége esetenként a milliós összeget is eléri.

Munkáltatóktól a gyakorlati tudással kapcsolatban eddig panasz nem érkezett. Az eddigi tapasztalatok szerint a „piaci”, nem támogatott képzéseknél, külső kontroll hiányában sokszor gyenge színvonalú, a gyakorlati foglalkozásokat elhanyagoló képzésekre kerül sor.

2013-ban országosan egységes feltételek szerint történt meg az ajánlattételi felhívások kiírása, amelyben új elemként jelent meg az az elvárás, hogy az ajánlattevők minden 500 órát meghaladó óraszámú szakmai képzési program részeként, ahhoz kapcsolódóan egy 60 órás idegen nyelvi modult kell biztosítani, a képzési programnál meghatározott nyelvből (angol vagy német). A modul óraszámát a munkaügyi központ által meghatározott óraszámom belül kell a képzésbe beépíteni.

Az iskolarendszerű képzések esetében örvendetes, hogy évről évre nő a tanulószersődéssel gyakorlati képzést megvalósító munkáltatók száma, de kritikaként fogalmazódott meg, hogy a tanműhelyekben folyó gyakorlati képzés még mindig jelentős hányadot képvisel.

III.4. Képzési támogatások

Képzési támogatásként – az Flt. 14. §-a (4) bekezdésében foglaltak figyelembevételével - *keresetpótló juttatás* vagy *kereset-kiegészítés*¹⁷ nyújtható, továbbá részben vagy egészben megtéríthető a képző intézmény által megállapított *képzési költség*,¹⁸ valamint a képzéshez kapcsolódó *szállás, ételmezés és a helyi, illetőleg helyközi utazás költsége*.¹⁹ A jogszabályi megfogalmazásból is látható, hogy a munkaügyi központnak mérlegelési jogköre van a tekintetben, hogy a képzési támogatást állapít-e meg, illetve, hogy a képzési támogatások közül melyiket állapítja meg.

Fontos kiemelni ugyanakkor, hogy párhuzamos ellátási korlátozottság miatt a támogatott nem részesülhet egyszerre keresetpótló juttatásban és egyéb juttatásban (például álláskeresési járadékban).

A képzési támogatás iránti kérelmet a képzésben részt venni szándékozó álláskereső, a lakóhelye/tartózkodási helye/szálláshelye szerint illetékes kirendeltségnél nyújthatja be. A kirendeltség képzéssel foglalkozó ügyintézője ellenőrzi a döntéshez szükséges adatok, iratok meglétét, valamint a támogathatóság feltételeit és mértékét.

Képzési támogatás a TÁMOP szabályai szerint alapesetben csak *két tanfolyamon* való részvételhez biztosítható, amennyiben a két képzési program között a jogszabályban előírt időtartam (a tanfolyam időtartamának kétszerese) eltelt. Harmadik – különösen indokolt esetben további – képzési programon való részvétel támogatására csak munkaerőigény²⁰ alapján indított képzés esetén van lehetőség.

A képzési támogatás abban az esetben adható, ha a képzést a képzésre javasolt személy részére a kirendeltség ajánlotta fel, vagy a képzés megkezdése előtt azzal egyetértett. Az ügyfél képzésben való részvétele akkor támogatható, ha a képzési támogatás iránti kérelmét korábban nyújtotta be, mint ahogy a képzést megkezdte volna.

A döntés-előkészítés során az alábbi szempontoknak való megfelelést kell vizsgálni: az Flt. és végrehajtási rendeletének az előírásainak való megfelelés, a munkaerő-piaci szempontok (mérlegelés), a pénzügyi keret rendelkezésre állása, az egészségügyi orvosi

¹⁷ A munkaadónak nyújtandó támogatás szempontjából keresetkiegészítésként a képzésben részt vevő által a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözete vehető figyelembe.

¹⁸ Vö.: MüM rendelet 6. § (1) bekezdése

¹⁹ Vö.: a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet 5. § a) pontja és 1. számú melléklete alapján

²⁰ Vö.: Flt. 14/A §.

vizsgálat eredménye, a munkáltatói igény esetén az előzetes tudásszint felmérésének eredménye, a képző intézmény által végzett szakmai alkalmasság-vizsgálat eredménye. Fentiekén kívül az uniós forrásból finanszírozott tanfolyamok esetében meg kell vizsgálni az ügyfél célcsoportnak való megfelelését is. A kirendeltség a képzési támogatás megítélésékor az összes jogszabályban foglalt, a döntéshez szükséges körülményt megvizsgálja.²¹

A képzésre jelentkező személyt a tanfolyam megkezdése és a kérelem benyújtása előtt *részletesen tájékoztatni kell* az őt érintő jogszabályi lehetőségekről (keresetpótló juttatásról stb.). A képzési támogatást az elméleti és gyakorlati képzés, valamint a képzés megkezdéséhez szükséges és a képzés befejezését követő első záróvizsgára történő felkészülés időtartamára, továbbá ezen vizsga napjára kell biztosítani.²²

III.4.1. Keresetpótló juttatás

Az ombudsmani hivatalba érkezett, a munkaügyi központ által szervezett képzéseket érintő panaszok nagyrészt a keresetpótló juttatás alacsony mértékére hívták fel a figyelmet. Jelen, átfogó vizsgálatomban épp ezért fontosnak tartottam a jogszabályi lehetőségek, valamint az alapvetően diszkrecionális jogkör alkalmazására szabott belső irányvonalak feltérképezését.

A vonatkozó jogszabály²³ rendelkezése szerint a keresetpótló juttatás összege nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér 60 százalékánál, és nem haladhatja meg a megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér összegét.²⁴ A keresetpótló juttatás összegszerű meghatározása kérdésében a munkaügyi központok különböző álláspontra helyezkedtek. Jellemzően a mérlegelési jogkör gyakorlása során vagy a „többet kevesebbet” elv alapján nagyobb létszámot képzésre ösztönözve, vagy a differenciált, de – jellemzően szociális alapon – magasabb összegű támogatást is lehetővé tevő támogatási összegek között döntöttek.

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja 2013-ban a keresetpótló juttatás összegét a *közfoglalkoztatási bér 75%-ában*, illetve az MüM rendelet – differenciálást is lehetővé tevő – 6. § (5) bekezdése szerint állapította meg, melynek megfelelően a keresetpótló juttatást magasabb összegben folyósították azon személyek részére, akik első szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben, vagy a munkaerőpiacon keresett szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben vettek részt, illetve akik egy, vagy több 18. életévét be nem töltött gyermeket egyedül tartanak el (erről nyilatkoznia kell a benyújtott kérelmében). Fenti esetekben az eltérítés mértéke azonban csupán 1-1% volt. A tényleges mérték megállapításakor a munkaügyi központ törekedett arra, hogy az ösztönözze a tanfolyamon való részvételt és sikeres befejezését, azonban ne jelentsen az álláskereső részére a munkavállalásnál előnyösebb lehetőséget.

A budapesti munkaügyi központ a juttatás mértékét a *közfoglalkoztatási bér 80*, illetve *100%-ban határozta meg*, az álláskereső hátrányos helyzetének, valamint az adott képzési tanfolyam költségösszegeinek figyelembevételével. A keresetpótló juttatás összegét alapvetően az egész projektidőszakra meghatározzák, majd évenként a kirendeltségek rendelkezésére bocsátják. A kirendeltségek a leosztott keretből egyénileg, mérlegelési jogkörükben eljárva döntenek.

Békés megyében a szabolcsi munkaügyi központhoz hasonlóan a keresetpótló juttatás minimum összege a *közfoglalkoztatási bér 60%-a*, *maximuma pedig annak 61 %-a*. A mértékek megállapításánál figyelembe veszik, hogy a rendelkezésre álló keretből minél több álláskereső képzését támogassák hozzájárulva ezzel elhelyezkedésükhöz. Ugyanakkor a

²¹ Vö.: MüM rendelet 27/B. §(1) bekezdés

²² Vö. MüM rendelet 6.§ (4) bekezdés

²³ Flt. 14.§ (6) bekezdés

²⁴ 2013. január 1-jével a közfoglalkoztatási bér összege: 75.500 Ft.

munkaerőpiacon keresett szakképesítések közé a megyei fejlesztési és képzési bizottság által javasolt, kormányrendeletben meghatározott – az adott megyére vonatkozó – 10 gazdaság által igényelt szakképesítést sorolták, amelyek esetében iskolai rendszerű képzésben a tanulók szakmai ösztöndíjra jogosultak.

A keresetpótló juttatás Nógrád megyében egységesen a hatályos *közfoglalkoztatási minimálbér 80%-ában* került meghatározásra. A Nógrád megyei tapasztalatok ugyanis azt mutatták, hogy a képzések résztvevői igen kevés toleranciát mutatnak egymás irányában, abban az esetben, ha a tanfolyami résztvevők különböző mértékű juttatásban részesülnek. Amikor különböző mértékű a juttatás, ez válik központi témává és megrontja a csoportépítésre vonatkozó törekvéseket, mindez a képzés minőségének rovására is mehet. Emiatt döntöttek az egységes mértékű keresetpótló juttatás mellett. A százalékos mérték meghatározását befolyásolta, hogy legyen egy olyan köztes mérték, ami a megélhetést jobban elősegíti, mint a legalacsonyabb összeg, de ne legyen 100 %-os mértékű, annak okán, hogy a képzésre való jelentkezést elsősorban a tanulási igény motiválja, ne a megélhetési kényszer. Emellett a keresetpótló juttatás mértékét a rendelkezésre álló pénzügyi kerettel való minél hatékonyabb gazdálkodás is befolyásolta.

A Baranya megyei munkaügyi központ az adott évben képzési támogatásra rendelkezésre álló forrásból az induló tanfolyamok díjainak és az orvosi alkalmassági díjak levonását követően rendelkezésre álló maradvány összeg felosztásával 2013. évben a keresetpótló juttatás összegét a *közfoglalkoztatási bér 86 %-ban*, azaz 64.620,- Ft-ban határozta meg.

A Vas megyei tapasztalatok egybeesnek a Nógrád és Baranya megyei munkaügyi központok vezetőjének véleményével, miszerint a belső konfliktusok elkerülése érdekében egy tanfolyamon belül célszerű, ha a résztvevők azonos összegű keresetpótló támogatást kapnak, ezért Vas megyében a keresetpótló juttatás összege adott éven belül azonos minden résztvevő számára, összege megfelelően a jogszabályokban²⁵ előírtaknak, 60.000 Ft/hó/fő.

IV. Jó gyakorlatok – további programok, civil együttműködések, amelyek célja a pályakezdekők elhelyezkedésének előmozdítása

A jelentésben külön szeretném feltüntetni a magyarországi jó gyakorlatokat, az európai uniós forrásból megvalósuló, valamint az olyan, az állami szerepvállaláson túlnyúló programokat, amelyek ösztönző hatással lehetnek a különböző munkaügyi szervek, civil szervezetek számára, ezáltal is előmozdítva a vizsgált területen a minél hatékonyabb információáramlást.

A válaszevelek tartalma szerint ugyanis a pályakezdekők foglalkoztatását a START kártyák alapján járó, valamint a Munkahelyvédelmi Akcióterv keretében nyújtott adókedvezményeken kívül további támogatási lehetőségek segítik. A pályakezdekő álláskeresőket hátrányos helyzetű célcsoportként nevesítették a TÁMOP 1.1.2 programban, amely 2013 júniusa óta biztosítja az EMP Program folyamatosságát, továbbá az NFA foglalkoztatási alaprézének decentralizált kerete terhére nyújtott foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás esetében is.

A pályakezdekő fiatalok a korábban bővebben kifejtett, munkaügy központ által nyújtott valamennyi szolgáltatást igénybe vehetik (munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása, munka-, pálya-, álláskereső-, rehabilitációs-, helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás, munkaközvetítés). Ilyen csoportos tanácsadás keretében zajlik a *reintegráló csoportfoglalkozás*, amely egy napos foglalkozás, célja pedig, hogy segítsen egy munkaerő-piaci terv kidolgozásában. Az *álláskereső technikák oktatása* 3 napos foglalkozás, mely

²⁵ Vö.: Flt. 14.§ (6) bekezdés, illetve a 6/1996. (VII.16.) MüM rend. 6.§ (5) bekezdés

segít egy korszerű önéletrajz megalkotásában, motivációs levél írásában és az állásinterjú felkészülésben.

Valamennyi munkaügyi központ gyakorlatában megjelennek a pályaválasztási vásárok. Békés megyében Diplomás Munkaközvetítő Iroda (DIMI) is működik, valamint végeznek EURES tanácsadást, amely a külföldi munkavállalással kapcsolatos információnyújtásban segít.

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja – a Nemzetgazdasági Minisztérium támogatásával – immár 13. alkalommal rendezte meg a „Dönts jól, jövőd a tét” Pályaválasztási Kiállítás Rendezvénysorozatát.

A pályaválasztási vásárok körében rendhagyó kezdeményezés a Békés Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja által alkalmazott *tárlatvezetés*. Előzetes felmérés alapján felméri a tanulók érdeklődési körét, és a munkaügyi hatóság munkatársai ezek alapján összeállítják a tárlatcsoportokat szakmacsoportonként, ahol elsődlegesen az adott szakmacsoporttal kapcsolatban a legfontosabb tudnivalókról tájékoztatják a tanulókat, majd tárlatvezetés formájában, előre megtervezett útvonalon minél több képzőintézménnyel ismertetik meg őket. Kiemelt jelentősége van emellett az álláskeresési technikák oktatásának, hiszen a munkaügyi központ vezetője szerint ilyen irányú ismereteik a fiataloknak szinte egyáltalán nincsenek.

A munkaügyi központok a *partnerség erősítése* érdekében kapcsolatot tartanak mindazon szervezetekkel, akik a hátrányos helyzetű, köztük a pályakezdő álláskeresők foglalkoztatásának elősegítése, megőrzése érdekében tevékenykednek. A munkaügyi központhoz forduló szervezetekkel együttműködési megállapodást kötnek, melynek keretében az általuk megvalósításra kerülő projektet támogatják. Ennek megfelelően az álláskeresők foglalkoztathatóságát, munkaerő-piaci helyzetének javítását munkaügyi központokkal kötött együttműködési megállapodás alapján szolgáltatásaikkal segítik a Teleházak, valamint a Foglalkoztatási Információ Pontok.

Említést kell tenni a fiatalok számára információnyújtásra szakosodott Ifjúsági Információs Tanácsadó Irodákról, akik szintén a tanulás, képzés, munkavállalás, diákmunka területén információnyújtással, valamint a pályaválasztást és az elhelyezkedést segítő tanácsadási szolgáltatásokkal (pályaorientációs és munkavállalási tanácsadás) nyújtanak segítséget a munkavállaláshoz.

Nagyon jó kezdeményezés Nógrád Megyében a Kreater Társadalmi Innovációs Ügynökség 18-30 év közötti fiataloknak meghirdetett „Innovatív Generáció Pályakezdő Innovációs Program” (IGen) gyakornoki programot. A startup gyakornoki program egy olyan hibrid program, ami 3 hónapon át képzést nyújt, és gyakornoki lehetőséget biztosít a résztvevő fiataloknak, a harmadik hónapot követően pedig az üzlettársakat és társadalmi innovációs projektet találó pályakezdők résztulajdonosként dolgozhatnak egy induló vállalkozásban (startup). A pályakezdő startupok elindulását mentorként a Kreater, valamint partnereinek szakértői támogatják. Erről a programról honlapján keresztül a Salgótarjáni Ifjúsági Információs Tanácsadó Iroda (SITI) tájékoztatja az érdeklődőket.

Jó gyakorlatként említhető továbbá, hogy Salgótarján Megyei Jogú város ösztöndíj rendszert működtet „Itt van az otthonunk, itt van a jövőnk!” elnevezéssel, melynek keretében ösztöndíj formájában pénzbeli támogatást nyújt azon fiatalok számára, akik vállalják, hogy felsőfokú tanulmányaik befejezését követően salgótarjáni székhelyű, vagy telephelyű munkáltatóval, foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesítenek.

Az állami szerepvállalás mellett a civil szervezeteknek és intézményeknek az Európai Unió által támogatott programok több területen biztosítanak lehetőséget arra, hogy sajátos eszközeikkel segítséget nyújtsanak a fiataloknak a reális pályadöntéshez, tanulmányaik befejezését követően az álláskereséshez, munkavállaláshoz.

A programok egy része a még iskolarendszerű képzésben résztvevők képzésben tartását, lemorzsolódásuk megakadályozását célozza. Erre jó példa a TÁMOP 3.3.10. A-12 „a hátrányos helyzetű tanulók középfokú iskolai sikerességének elősegítése, lemorzsolódásának megakadályozása, felsőoktatási képzésbe való bejutásának elősegítése” címet viselő pályázati program. A programban résztvevő megyei intézményekkel a munkaügyi központ együttműködési megállapodás keretében munkaerő-piaci információ-nyújtással, pályaaorientációs tanácsadással járul hozzá a program sikeres megvalósításához.

A programok másik része az iskolapadból kikerült, szakképzettséggel rendelkező pályakezdekők munkatapasztalat szerzését, és ezáltal a tartós munkavállalás megteremtésének a lehetőségét segíti elő. Ide sorolható a TÁMOP 5.5.2-11/2 „Az önkéntesség elterjesztése a konvergencia régiók területén” című pályázati program, ami Önkéntes Pontok létrehozására nyújt lehetőséget. A nyertes megyei pályázókkal a munkaügyi központok szintén együttműködési megállapodást kötöttek, vállalva, hogy információ nyújtással segítik a program hatékony megvalósítását, az Önkéntes Pont szolgáltatásainak népszerűsítését.

A Tudományos Ismeretterjesztő Társulat Pásztó Városi Egyesülete a TÁMOP-5.2.5/B-10/2- 2010-0235 „Gyerekek és fiatalok aktív társadalmi szerepvállalásának elősegítése” projekt keretében igyekszik előmozdítani, segíteni a fiatalok elhelyezkedését. A Bátorterenyei Kistérségi Társulás a TÁMOP 5.1.1.-09/ 6-2010-0004 projekt keretén belül képzési lehetőségeket kínál a fiatalok számára.

A TÁMOP 1.1.2, melyet – az előzőekben említettek szerint – a munkaügyi szervezet valósítanak meg. „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régiókban)” elnevezésű kiemelt projekt 2011. május 1. – 2015. július 31.-ig tartó megvalósulási szakaszában elsősorban személyre szabott humán szolgáltatások és támogatások segítségével igyekszik a program résztvevőinek elhelyezkedési esélyeit növelni, melynek keretében a fiatalok munkanélküliségének megelőzését és kezelését fokozott figyelemmel kezeli.

A program az iskolából a munka világába való átmenet megkönnyítéséhez minél több fiatal elérését célozza meg, így a regisztrált álláskereső fiatalokon túl azokat is, akik nincsenek a szervezet látókörében. A program keretében munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával, képzések indításával, bér/bérbérlés támogatással, a munkába járás utazási költségének támogatásával, lakhatási támogatással segíti a fiatalok tartós munkavállalását.

A program célja egyrészt oldani a munkáltatók előítéleteit (a munkavállaló munkavégző képességének, munkabírásának megismertetése által), másrészt, hogy a résztvevők önmaguk is meggyőződjenek arról, hogy alkalmasak a képzettségük, a képességeik által a valós munkafeltételek között zajló munkavégzésre.

Előremutatónak mondható, hogy a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ, mint a TÁMOP 1.1.4 „Munkaerő-piaci program a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért a Közép-magyarországi Régióban” projekt megvalósításában közreműködő szervezet a program keretében a fővárosban élő, hátrányos helyzetű emberek számára kívánja biztosítani annak lehetőségét, hogy a nyílt munkaerő-piacra visszakerüljenek és ott hosszútávon meg is maradjanak.

A budapesti munkaügyi központ igazgatója vázolta továbbá, hogy a különböző rendezvényeiken megjelenő Ygen Humánerőforrás Központ álláskereső, munkavállaló és munkáltatók számára kínál humánerőforrás- és szervezetfejlesztési megoldásokat. Az Ygen Központ az Ökumenikus Segélyszervezet és a Humánium Kft. innovatív kezdeményezésére jött létre azzal a céllal, hogy a Segélyszervezet által 2009-ban életre hívott Ygen Álláskeresőket Fejlesztő Program (korábbi neve: Andersen Program) fenntarthatóságát biztosítsák. Fejlesztő munkájuk során speciális figyelemmel fordulnak az Y generáció felé. 2009. óta az Álláskeresőket Fejlesztő Program keretében több száz 18 és 35 év közötti

álláskeresőnek nyújtottak támogatást (országos szinten), akiknek 70%-a 180 napon belül elhelyezkedett.

A Baranya megyei munkaügyi központ több éve működteti és finanszírozza az úgynevezett „Patrónus” mentortanári munkaerő-piaci programot, amelynek fő célkitűzése a regisztrált álláskereső pedagógusok elhelyezkedésének elősegítése, illetve a hátrányos helyzetű, lemorzsolódással veszélyeztetett, tanulási nehézségekkel küzdő, 7-8. osztályos, valamint a 9-10. osztályos tanulók esélyegyenlőségének növelése, felzárkóztatásuk elősegítése, és az iskolából való kimaradásuk arányának csökkentése. A mentortanárok feladatai közé tartozik a pályaválasztás elősegítése, a hiányszakmák népszerűsítése is.

A prevenciót tekintve nagy jelentősége van – a több munkaügyi központ által alkalmazott – „Nyári diákmunka elősegítése” elnevezésű munkaerő-piaci programnak. A programindítás célja, hogy az inaktív fiatalok száma ne növekedjen tovább. A program ennek megfelelően - prevenciós jelleggel-, már diákkorban elő kívánja segíteni a fiatalok munkához jutását és ezzel a korai munkatapasztalat mellett a jövedelemszerzés lehetőségét is. A munka révén szerzett korai sikerélmény elősegíti – különösen a halmozottan hátrányos családban élők körében – a későbbi munkaszocializációs folyamatot is. A program ezen felül biztosítani kívánja az önkormányzatoknál és a 100 %-ban önkormányzati fenntartású intézményekben a nyári szabadságolási időszakban jelentkező kiegészítő munkaerő igényének kielégítését is, az üres álláshelyek betöltésére fókuszálva.

Baranya megyében a pályaválasztási rendezvénysorozat részeként „nyitott műhelyeket” szerveznek, ahol a fiatalok láthatják, hogy az adott szakma mit jelent a valóságban. A Pécsi Kistérségi Foglalkoztatási Paktum segítségével *üzemlátogatásokat* is szerveztek, amelynek keretében az üzemek megtekintésén kívül konzultációra is lehetőség nyílt. Ezek az üzemlátogatásokon a gyerekeken kívül a szülők részvételére is biztosítanak lehetőséget.

A Vas Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjának vezetője jó gyakorlatként mutatta be, hogy Körömend térségében a kirendeltségi tapasztalatokat is felhasználva a helyi oktatási és szakképzési intézmények az önkormányzat támogatásával rendezik meg a „Nyári kisas Tábort”, ahol 7.-8.- osztályosok vehetnek részt. A foglalkozások alkalmával a helyi szakképzők segítségével betekintést nyernek egyes szakmákba, valós munkahelyek megtekintésével a gyakorlati tevékenységeket is megtapasztalhatják. Kőszegen (a Kőszegi és a Csepregi Kistérséget magában foglaló) Foglalkoztatási Paktum keretében a térség általános iskola 7.-8. osztályos tanulói körében pályaaorientációs felmérést végeznek, amivel a piacképes szakmákra, a továbbtanulási szándéokra fókuszálnak.

Kőszegen a Térségi Foglalkoztatási Paktum pályaaorientációs felmérést végez, az őszi időszakban a fiatalok elhelyezkedését segítve fórumot tart. Megyei szinten a külső partnerek közül a Savaria Rehab-Team Nonprofit Kft „Válts jegyet az életbe” TÁMOP-1.4.3.-12/1-2012-0023, valamint a Türr István Képző és Kutató Intézet TÁMOP 5.3.8.-B-12/1 „A leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek növelése érdekében motiváló képzések és támogató szolgáltatások” projekt ad bekapcsolódási lehetőséget a fiatalok számára, amelyekről a kirendeltségek folyamatos információt nyújtanak.

A TÁMOP 2.3.4. gyakornoki program a tanulószereződés keretében tanult pályakezdők támogatására (2013. 02.15.-2014. 04.30.). „Szombathely visszavár” programot az önkormányzat indította, hogy a városban működő nagyobb foglalkoztatók munkaerő igényének kielégítését ösztöndíj programmal támogassa.

V. Pályakezdők elhelyezkedését akadályozó tényezők és megoldási javaslatok

A munkaadók visszajelzése alapján leginkább a *kellő tapasztalat hiánya* lehet akadálya a pályakezdők elhelyezkedésének. Mindez gyakran szakképesítés hiányával párosul, de a szakmai végzettség megléte sem elegendő önmagában a gyors elhelyezkedéshez. A

munkáltatók a fiatalok közül a már 1-2 év szakmai tapasztalattal rendelkezőket részesítik előnyben. A pályakezdő fiatalok többsége mindössze a kötelező szakmai gyakorlat erejéig nyert bepillantást a munka világába. Ez pedig sok esetben nem elegendő ahhoz, hogy munkát találjanak.

Különösen a recesszió időszakában a munkatapasztalat hiánya fokozottan hátrányt jelent a pályakezdők esetében. Nagy probléma az alacsony iskolai végzettség, ugyanis még operátori munkakörbe (betanított munka) is legalább szakmunkás végzettséget várnak el. Ebben az esetben már valamilyen munkakultúra elsajátításra került, így egy munkafázisra könnyebb és eredményesebb a betanítás. Az alacsony végzettségűek vonatkozásában gyakori a szociális problémák halmozódása, az iskolából történő lemorzsolódás.

Jellemző továbbá a motiváció hiánya, vagy az irreálisan magas bérigény. Az elhelyezkedést tovább nehezíti, hogy a fiatalok viszonylag kevés kapcsolati tőkével rendelkeznek.

A munkaügyi központok mindezekre tekintettel több olyan programot és támogatási eszközt kínálnak, mellyel a pályakezdők tartós foglalkoztatása biztosítottá válhat, munkagyakorlatot szerezhhetnek. A hosszabb távú foglalkoztatásuk biztosításához olyan támogatási formákat is nyújtanak, ahol egyrészt kombinált támogatási formával a munkáltató kipróbálhatja az álláskeresőt, másrészt egy továbbfoglalkoztatási kötelezettség előírásával esélyt kap a fiatal a tartós foglalkoztatáshoz.

Több megyében további problémát jelent a térségükre (pl. Nógrád, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye) jellemző különösen hátrányos munkaerő-piaci helyzet, a szűkös munkaerő iránti kereslet magától értetődően negatívan befolyásolja a pályakezdők elhelyezkedési esélyeit. Az álláskeresésben motivált fiatalokat a térségek kedvezőtlen elhelyezkedése következtében kialakult bér és jövedelem viszonyok, az országon belüli és az országhatáron kívüli migráció felé terelik.

Gondot okoz továbbá a nem megfelelő szakma választása, illetve felsőfokú végzettség esetén a több egymás után megszerzett, nem piacképes diploma. Gyakori probléma még, hogy a felsőoktatásból kikerülő fiatalok jelentős része nem kap diplomát nyelvvizsga hiánya miatt.

A nem megalapozott pályaválasztási döntéshozatal után megszerzett szakmai/ iskolai végzettség gyakran jár együtt alacsony álláskeresési hajlandósággal. Ebben az esetben a pályakezdők érdeklődése nem a munkavállalásra, hanem elsősorban további képzettségek megszerzésére, átképzésre irányul, melyhez tanácsadást vesznek igénybe.

Jelzett probléma, hogy a gazdasági válság hatására kitolódott nyugdíjkorhatár miatt a fiatalok elhelyezkedési esélyei jelentősen romlottak, hiszen így sokkal kevesebben kerülnek ki a foglalkoztatásból, így a pályakezdők pár év késéssel tudnak az idős korosztály helyébe lépni. Ezáltal *a generációváltás eltolódik*. A munkaerő-piacon jellemző ugyan, hogy idős munkavállalókat elküldenek, de ez sajnos azzal párosul, hogy a munkahely is megszűnik.

A fiatalok elhelyezkedési lehetőségei már a pályaválasztáskor behatárolódnak. A munkaügyi központok szakmai álláspontja szerint a megfelelő pályaválasztáshoz olyan *szakképzési kínálatra* van szükség, amely elsődlegesen a piacnak és nem a „divatnak” képez. Ennek kiküszöbölésére a piaci igényekhez gyorsabban alkalmazkodni tudó, könnyen konvertálható szakmai tudást biztosító iskolarendszerű képzési formákat, oktatási programokat kell kidolgozni.

A munkába állás érdekében a végzősöknek fel kell készülniük az esetleges szakmaváltás lehetőségére, továbbá meg kell tanulniuk a munkaerőpiacon „eladni” magukat. Ezen túl nagyon fontos lenne valamennyi pályakezdő fiatal esetében legalább egy, az Európai Unióban hivatalosan használt idegen nyelv ismerete és az informatikai ismeretek elsajátítása.

Látható tehát, hogy a pályakezdő fiatalok elhelyezkedését nagyon sok körülmény hátráltatja. A munkaügyi központok számos ponton próbálnak segíteni a fiatalok elhelyezkedésében. A pályaválasztási kiállításokon segítik a jó szakmaválasztást, munkaerő-

piaci információinkkal hatást gyakorolnak a képző intézmények képzési struktúrájának kialakítására, felnőttképzés keretében támogatják az első szakmához jutást, vagy újabb szakma megszerzését, aktív foglalkoztatáspolitikai eszközeikkel, munkaerő-piaci programjaikkal támogatják elhelyezkedésüket, szolgáltatásaik révén pedig fejlesztik a fiatalok azon készségeit, képességeit, amelyek a mielőbbi munkába állást segítik.

Ezen törekvéseinket segíti az EMG Program is, mivel támogatja a fiatalokat, hogy az alapvetően elméleti képzést nyújtó iskolai oktatást követően a gyakorlatot elváró, szakmai követelményeket megfogalmazó munkáltatókhoz bekerülve, megszerezzék az elvárt jártasságot. Továbbá esélyt kapnak arra is, hogy bizonyíthassák rátermettségüket, és megmutassák, hogy rendelkeznek olyan tudással, új ismeretekkel, amely a munkáltatók számára hasznos lehet.

Határozott igény fogalmazódott meg arra nézve, hogy a pályakezdők esélyeinek növeléséhez a munkaerőpiac valamennyi érintett szereplőjének *fokozottabb szerepvállalására, együttműködésére van szükség*. Amíg a túlképzések nem szűnnek meg, a piaci elvárások a képzések tartalmában és színvonalában nem érvényesülnek, addig a helyzet érdemben nem fog megváltozni.

A Nógrád Megyei Munkaügyi Központ az alábbi javaslatokat fogalmazta meg az elhelyezkedési esélyek növelésére:

Megfontolt szakmaválasztás

Elsősorban a későbbi elhelyezkedési lehetőségek figyelembe vételével lenne tanácsos a fiataloknak a továbbtanulási döntéseiket meghozni. Ebben a szülők és az iskolák szerepe kiemelkedő, hiszen a megalapozott döntéshez a fiataloknak segítséget kell nyújtani, és a választást segítő lehetőségeket el kell juttatni a pályaválasztókhöz. A munkaügyi szervezet a pályaválasztáshoz sokféle segítséget, szolgáltatást nyújt, ugyanakkor nagyon fontos, hogy erről a lehetőségről tudjanak is a fiatalok.

Diákmunka széles körű kiterjesztése

Rövid idejű nyári foglalkoztatással is gyakorlatot szerezhhetnek a fiatalok olyan munkáltatóknál, akik esetleg később, a tanulmányaik befejezését követően alkalmazhatják őket. A munkáltatók számára is jó lehetőséget jelent, hogy a nyári szabadságolások idejére olcsón, és hosszabb elkötelezettség nélkül kapnak munkaerőt, megismerhetik a fiatalokat, és akár később hosszabb kiválasztási procedúra nélkül juthatnak új munkatárshoz.

2013. július 1-jétől elindult a Nyári diákmunka központi munkaerőpiaci-program a munkaügyi központoknál. Nógrád megyében az ismertetett adatok szerint alig több mint egy hónap alatt 469 fiatal foglalkoztatására kötöttek támogatási szerződést, az eddig beérkezett 751 főre vonatkozó kérelemből. Ezen adatok is alátámasztják, hogy mind a munkáltatók, mind pedig a diákok részéről jelentős igény mutatkozik az efféle foglalkoztatás iránt. A jelenlegi támogatást azonban csak önkormányzatok, és intézményeik vehetik igénybe, maximum 2 hónapos foglalkoztatáshoz, a bérköltség 100%-os megtérítésével.

A munkaügyi központ vezetője által megfogalmazott vélemény szerint ugyanakkor hasznos lenne ennek a programnak a kiterjesztése más gazdálkodó szervezetekre is, hasonló támogatási feltételekkel.

Tanulószerződéses képzési rendszer szélesebb körű alkalmazása

A tanulószerződés keretében folytatott gyakorlati képzésben a tanulók külső gyakorlati képzőhelyen sajátítják el a szakmai vizsga megszerzéséhez szükséges ismereteket. A gyakorlati képzésbe bekapcsolódó gazdálkodó szervezeteknél a tanulók valós munkakörnyezetben szerzik meg az adott szakma végzéséhez szükséges gyakorlati ismereteket, illetve a megszerzett tudást begyakorolják. A valós munkakörnyezet lehetőséget biztosít arra is, hogy a tanulók megismerjék az adott vállalkozásnál elfogadott munkakultúrát,

motiválttá váljanak a munkavégzésre. Egy jól szervezett és hatékonyan megvalósuló gyakorlati képzés komoly helyzeti előnyhöz juttathatja a szakmai vizsga megszerzését követően a pályakezdő fiatalot. Sok esetben a tanulószereződéses képzőhely lesz a későbbi első munkahelye a tanulóknak.

Ösztöndíj rendszer kiszélesítése

Ma megyénkét 10 hiányszakmának minősülő nappali tagozatos képzésben van lehetőség kiemelt ösztöndíj rendszert működtetni. Javaslatot fogalmazott meg a munkaügyi központ vezetője arra vonatkozóan, hogy a hátrányos megyékben szükséges ennek a számnak az emelése, legalább 15-re. Nógrád megyében a Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság az alábbi szakmákat minősítette hiányszakmának (1. asztalos, 2. ács, 3. gazda, 4. gépi forgácsoló, 5. ipari gépész, 6. kőműves és hidegburkoló, 7. központi fűtés és gázhálózat rendszerszerelők, 8. mezőgazdasági gépész, 9. női szabó, 10. villanyszerelő).

A Nemzetgazdasági Minisztérium elvárásai között szerepel, hogy a felnőttképzés szakirányainak megtervezésekor a munkaügyi szervezet vegye figyelembe a nappali tagozatos szakképzés kiemelt, illetve támogatásra nem javasolt szakmáit. A kiemelt szakmák körének bővítése nagymértékben hozzájárulhatnak a fiatalok megfelelőbb elhelyezkedéséhez.

Gyakornoki programok kiszélesítése

A fiatalok elhelyezkedési esélyei növeléséhez jelentősen hozzájárulhatna, ha tanulmányaik ideje alatt mind nagyobb számban vehetnének részt ilyen jellegű programokban, azok a fiatalok is, akik nem szakmát tanulnak. A program során megismerkedhetnek adott intézmény, cég működésével, gyakorlatban alkalmazhatják megszerzett ismereteiket. Az itt szerzett tapasztalatok hozzájárulhatnak ahhoz, hogy tanulmányaik befejezését követően nagyobb eséllyel és reális elvárásokkal keressenek munkát.

Gyakorlati képzőhelynél maradó fiatalok támogatása

A gyakorlati képzőhelynél maradó fiatalok után szintén kedvező támogatási formával segíthető elő az iskola befejezését követő foglalkoztatás. Azonban ahhoz, hogy a képzésben részt vállaló munkáltató nyitott legyen a korábban nála gyakorlati idejét töltő fiatalokkal való munkaviszony létesítésre, az általános támogatási mértéknél magasabbra lenne szükség.

Tranzitfoglalkoztatási programok

A fiatalok számára tranzitfoglalkoztatási programok szervezése is nagyban elősegítheti a fiatalok tapasztalat és a kapcsolatok hiányából adódó munkaerő-piaci hátrányának leküzdését. Ezen programok keretében akár civil szervezetek, akár gazdálkodók is részt vehetnének a fiatalok speciális betanító képzésében, pótolva az oktatási rendszerből hiányzó gyakorlati oktatást, és a képzéssel párhuzamosan, vagy azt követő foglalkoztatásuk segíthetné a későbbi, elsődleges munkaerő-piacon való elhelyezkedésüket.

Nyugdíjazás előtt állók betanító programja

A nyugdíjazás miatt kieső munkavállalók pótlására a nyugdíjazást megelőző 1-1,5 évben lehetőséget kellene biztosítani a tapasztalatok átadására a fiatalabb generáció számára. Ez sajnos a munkaerő-piaci szereplők nehéz pénzügyi helyzete miatt támogatás nélkül csak nagyon kevés esetben valósulhat meg. Inkább az a jellemző, hogy a megüresedett álláshelyre keres a munkáltató olyan munkaerőt, aki azonnal tudja pótolni a nyugdíjba vonult, tapasztalt dolgozóját.

Összességében valamennyi megkérdezett szerv szerint a fiatalok hosszabb távú foglalkoztatásához, elhelyezkedési esélyeik javításához mindenképpen szükséges a

munkaügyi központok támogatása. A munkaügyi központok hangsúlyozták továbbá, hogy kívánt cél eléréséhez, a minél nagyobb számú pályakezdő elhelyezkedésének elősegítéséhez lehetőség szerint az általánostól nagyobb mértékű, kedvezőbb konstrukció kidolgozása válhat szükségessé.

A vizsgálat megállapításai

I. A hatáskör tekintetében

A feladat- és hatáskörömet, valamint ennek ellátásához szükséges vizsgálati jogosultságaimat az Ajbt. határozza meg. A törvény 18. § (1) bekezdése szerint *az alapvető jogok biztosához bárki fordulhat, ha megítélése szerint hatóság (ideértve a közszolgáltatást végző szervet is) tevékenysége vagy mulasztása a beadványt tevő személy alapvető jogát sérti vagy annak közvetlen veszélyével jár (a továbbiakban együtt: visszásság), feltéve, hogy a rendelkezésre álló közigazgatási jogorvoslati lehetőségeket – ide nem értve a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálatát – már kimerítette, vagy jogorvoslati lehetőség nincs.*

A törvény 18. § (4) bekezdése szerint *az alapvető jogok biztosa a hatóságok tevékenysége során felmerült, az alapvető jogokkal kapcsolatos visszásság megszüntetése érdekében hivatalból eljárást folytathat. A hivatalból indított eljárás természetes személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érintő visszásság kivizsgálására vagy egy alapvető jog érvényesülésének átfogó vizsgálatára irányulhat.*

A munkaügyi központok a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről szóló 323/2011. (XII. 28.) Korm. rendelet 2. § (3) bekezdése szerint, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi feladatokat ellátó szakigazgatási szerveként működnek. A kormányhivatalok pedig a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény 1. § (2) bekezdés g) pontja értelmében központi államigazgatási szervnek minősülnek.

A fentiek alapján tehát a munkaügyi központokra és kirendeltségeire az ombudsman vizsgálati jogosultsága – az Ajbt. hatásköri szabályai értelmében – egyértelműen kiterjed.

II. Az érintett alapvető jog tekintetében

Az alapvető jogok biztosa egy adott társadalmi probléma mögött álló összefüggésrendszer feltárása során *autonóm, objektív módon, kizárólag alapjogi érvek felsorakoztatásával és összevetésével tesz eleget az Alaptörvényben kapott mandátumának.* Álláspontom szerint az ombudsman akkor jár el helyesen, ha következetesen, zsinórmértékként támaszkodik az Alkotmánybíróság alapvető jogállami garanciákkal és az alapjogok tartalmával kapcsolatos elvi megállapításaira, valamint az egyes alapjogi tesztekre.

Az Alaptörvény vonatkozó rendelkezéseinek szövege nagyrészt megegyezik az Alkotmányban foglaltakkal, legalábbis az alkotmányos követelmények és alapjogok tekintetében nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely ellentétes volna a korábbi Alkotmány szövegével. Az Alkotmánybíróság a 22/2012. (V. 11.) AB határozatában arra mutatott rá, hogy „az előző Alkotmány és az Alaptörvény egyes rendelkezései tartalmi egyezősége esetén éppen nem a korábbi alkotmánybírósági döntésben megjelenő jogelvek átvételét, hanem azok figyelmen kívül hagyását kell indokolni”. A Testület továbbá a 13/2013. (VI. 17.) AB határozatban rámutatott: „Az Alaptörvény negyedik módosítása következtében (...) az Alkotmánybíróságnak ezen összevetés eredményeképpen az Alaptörvény hatálybalépése előtt meghozott határozataiban foglalt érvek felhasználását kellő részletességgel indokolni kell. A korábbi alkotmánybírósági döntésben megjelenő jogelvek figyelmen kívül hagyása ugyanakkor az előző Alkotmány és az Alaptörvény egyes rendelkezései tartalmi egyezősége esetén is lehetségessé vált, a szabályozás változása a felvetett alkotmányjogi probléma újraértékelését hordozhatja.

Az Alkotmánybíróság az újabb ügyekben vizsgálendő alkotmányjogi kérdések kapcsán felhasználhatja a korábbi határozataiban kidolgozott érveket, jogelveket és alkotmányossági összefüggéseket, ha az Alaptörvény adott szakaszának az Alkotmánnyal fennálló tartalmi egyezése, az Alaptörvény egészét illető kontextuális egyezősége, az Alaptörvény értelmezési szabályainak figyelembevétele és a konkrét ügy alapján a megállapítások alkalmazhatóságának nincs akadálya, és szükségesnek mutatkozik azoknak a meghozandó döntése indoklásába történő beillesztése.

Az Alkotmánybíróság – a fenti feltételek vizsgálata mellett – a hatályát veszített alkotmánybírói határozat forrásként megjelölésével, a lényegi, az adott ügyben felmerülő alkotmányossági kérdés eldöntéséhez szükséges mértékű és terjedelmű tartalmi vagy szövegszerű megjelenítéssel hivatkozhatja vagy idézheti a korábbi határozataiban kidolgozott érveket, jogelveket.”

Ezzel összhangban elvi megállapításaim megfogalmazása, az egyes alapjogok, alkotmányos elvek értelmezése során kiindulópontként tekintek az Alkotmánybíróság által mind az Alaptörvény hatályba lépését megelőzően, mind pedig az azt követően meghozott határozataiban, azok indoklásában kifejtett megállapításokra, következtetésekre.

1. Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése alapján *mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz*, képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Az Alkotmány korábbi rendelkezéseit értelmező, közel két évtizedes alkotmánybírói gyakorlatban a munkához való jog alkotmányos alapjogként a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelentette. A szociális jogok közé sorolható *foglalkoztatáshoz való jog* két elemből áll, az egyik a „jog” a munkához, a munkavégzéshez, amely a munkahelyteremtést és ezek megőrzését, a munkanélküliség kezelését szolgáló állami foglalkoztatáspolitikát foglal magában, a másik pedig a *foglalkozás megválasztásának szabadsága* (alanyi jellegű jog).

A munkához és foglalkoztatáshoz való jog szociális jogi jellegéből következik, hogy kapcsolatban áll az egyes államok gazdaság- és szociálpolitikai karakterével, alkotmányos struktúrájával, hagyományaival. Az állam nemcsak elismerni köteles a munkához való jogot, hanem megfelelő feltételek megteremtésével köteles elősegíteni az érvényesülését. Ez a gyakorlatban olyan aktív magatartást, olyan cselekvési kötelezettséget jelent az állam számára, amely előmozdítja a széles körű foglalkoztatás megvalósítását. Az állami kötelezettség megvalósulhat munkahelyteremtő gazdaság-, foglalkoztatás-, oktatáspolitikai kialakításával, átképzésekkel, megfelelő jogalkotási tevékenység folytatásával, munkahelyteremtő beruházásokkal, illetve más egyéb módokon.

A munkához való jog második generációs alapjog, a gazdasági jogok közé tartozik, tehát nem pusztán államcél. A munkához való jog alanyi jogi oldala és intézményvédelmi oldala együtt adja ki a jog érvényesítésének alkotmányi rendjét. Alanyi jogi oldala – mint szubjektív jog – azt jelenti, hogy az állam nem akadályozhatja meg, nem teheti lehetetlenné az adott munka vagy foglalkozás gyakorlását. Az adott munkavégzés feltételül az állam természetesen képesítési követelményeket írhat elő, sőt ez kötelezettsége is.

A munkához való jog tehát azt jelenti, hogy az állam nem zárhat el senkit meghatározott munka vagy foglalkozás választásától (ha a képesítési követelményeknek megfelel), de nem jelenti azt, hogy az állam mindenkinek köteles munkát biztosítani.

A munkához való jog, mint alanyi jog, nemcsak a munkaviszonyban végzett munkára vonatkozik, hanem bármilyen munkára, foglalkozásra, bár jellemzően a munkaviszonyt érinti. Hangsúlyozni kell, hogy senkinek nincs alanyi joga egy meghatározott foglalkozásra, vagy egy tevékenység meghatározott vállalkozási formába való gyakorlására. Ebből következően az állam feltételhez (pl. végzettséghez, szakmai gyakorlathoz stb.) kötheti a különböző

foglalkozások gyakorlását, egyet nem tehet: olyan feltételeket nem írhat elő, amely egy csoportot eleve és önkényesen kizár az adott munka vagy vállalkozás gyakorlásából, nem állíthat olyan objektív feltételeket, amelyek saját erőfeszítésből nem küzdhetők le.

A munkához való jog intézményvédelmi oldalát a jog szociális oldalának is nevezhetjük. Az állam az intézményvédelem körében köteles olyan foglalkoztatáspolitikát kialakítani, amely ösztönzi a munkahelyteremtést. A munkához való alkotmányos jogból azonban nem vonható le az a következtetés, hogy e jog kizárja a munkanélküliséget, az viszont következik, hogy az államnak a foglalkoztatás bővítésére törekednie kell. Ugyanakkor az Európai Unió tagállamaként e feladatok is új dimenziót kapnak, hiszen a szabad álláskeresés, munkavállalás és letelepedés az Európai Unió egész területén biztosított.

Az Alaptörvény XVII. cikke ugyancsak kiemelendő rendelkezéseket tartalmaz: rögzíti az *együttműködési kötelezettséget*, amely szerint a munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással. Az Alaptörvény rendelkezik arról is, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

III. Az ügy érdeme tekintetében

Az alapvető jogok biztosaként a fiatalok elhelyezkedési esélyeinek növelését célzó programok megvalósításával összefüggésben nem vizsgáltam és nem is vizsgálhattam szigorúan foglalkoztatáspolitikával, így különösen a rendszer hatékonyságával, illetve a pénzügyi-gazdasági célszerűségével összefüggő kérdéseket.

Jelentésem kifejezett célja az volt, hogy a kérdéskörrel egy átfogó képet adva – az Ajbt. 1.§ (2) bekezdésének d) pontjában foglalt feladatkörömmel összhangban – széles körű elemzést készítsék az ezen a területen végzett állami, és az azt kiegészítő civil szerepvállalásról.

Jelentésem tehát elsősorban a vizsgált kérdéskörre történő figyelemfelhívást célozza, előmozdítva a szakmai párbeszédet, ösztönözve a fiatalok elhelyezkedésében kiemelt szerepet betöltő állami és civil szervezeteket a fokozottabb együttműködésre. Tekintve, hogy a munkaügyi központoktól beérkezett válaszok egyértelműen megfogalmazták, hogy a pályakezdekők esélyeinek növeléséhez a munkaerőpiac valamennyi érintett szereplőjének *fokozottabb szerepvállalására, együttműködésére van szükség*. Fontos kiemelni, hogy az együttműködés előmozdítása mellett indokolt az ilyen jellegű források bővítése, emellett szükséges az indított programok – különösen az eddigi tapasztalatok, esetleges hatásvizsgálatok eredményeit is magában foglaló – finomra hangolása.

A jelentésben részletesen kifejtett programokra és a jó példaként ismertetett számos kezdeményezésre tekintettel megdöbbenő tény, hogy a fiatalok többsége még mindig nem rendelkezik a megfelelő információval, tájékoztatással arról, hogy hová fordulhat, milyen lehetőségei vannak az elsődleges munkaerő-piacra történő bekerülés megkönnyítése érdekében.

A munka szabad megválasztásához való alapjogból eredő állami kötelezettségvállalás ellátása közben elengedhetetlen, hogy a végrehajtott programokat, működésük közben ellenőrzés kísérelje, illetve befejezésüket követően hatásvizsgálat kövesse. A munkaügyi hatóságok azonban egyöntetűen arról számoltak be, hogy ilyen jellegű feladatellátáshoz *nem rendelkeznek sem elegendő anyagi, sem emberi erőforrással*. Az állami költségvetésből és az uniós forrásokból megvalósuló programok során tapasztalt visszaélésekről szóló jelzéseket minden esetben eseti jelleggel vizsgálják ki, emellett a munkaügyi szerveknek csupán szűrőpróbaszerű ellenőrzésekre van kapacitása.

Konkrét problémaként merült fel az elhelyezkedés elősegítésével összefüggésben a pályakezdekők mobilitásának elősegítése, melyre jelenleg az utazási költségtérítés biztosítása

nyújt átmeneti megoldást, hosszabb távon azonban a szakmai álláspont szerint az *albéleti költségek megtérítése, a lakhatási támogatás* nagyobb segítséget jelenthet a fiatalok számára, hiszen ezzel a tömegközlekedésből adódó hátrányokat, és a munkaadó későbbi többletköltségét is ki lehet küszöbölni.

Álláspontom szerint jogalkotói, döntéshozói támogatást igényel azon szakmai megállapítás is, miszerint szükséges a tanuló szerződési képzési rendszer, a gyakornoki programok, valamint az ösztöndíjrendszer kiszélesítése.

Tekintve, hogy a generációváltás – a nyugdíjkorhatár emelkedésével – kitolódik, szükségesnek látom a döntéshozók részéről határozott lépéseket tenni annak érdekében, hogy a *nyugdíjazás előtt állók betanító programjának* megvalósítására előremutató lépések történjenek, amelyek beépülhetnek a munkakultúrába, mindenképp pozitív hozadékkal mind az idősebb, mind a fiatalabb korosztály számára.

Összegzés

Összességében megállapítható, hogy kiemelkedő szakmai hozzáállás eredményeként számos példaértékű kezdeményezés valósult és valósul meg országszerte. Mindennek fényében a jelentésben feltártak ráirányítják a figyelmet arra, hogy munkaügyi hatóságok jogszabályi kötelezettségen, illetve a szabadon vállalt, plusz feladatellátásai ezen a téren a pályakezdő fiatalok elhelyezkedési esélyeit nagymértékben befolyásolják, valamint *elősegítik a munkához és a foglalkozáshoz való joggal összefüggő visszasság bekövetkezte veszélyének megelőzését.*

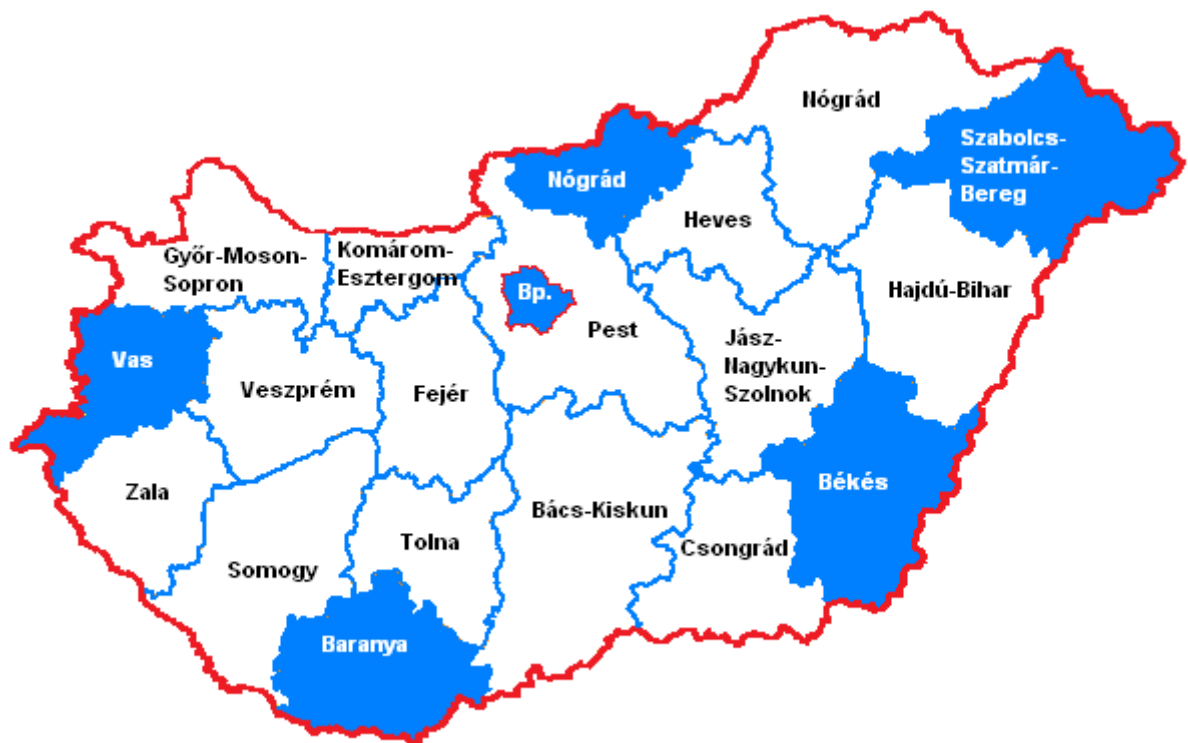
Ugyanakkor a jelentésben foglalt megállapításokra figyelemmel felhívom a nemzetgazdasági miniszter figyelmét, fordítson továbbra is kiemelt figyelmet a pályakezdő fiatalok foglalkoztatására és kezdeményezzen további határozott intézkedéseket annak érdekében, hogy az minél hatékonyabban valósulhasson meg. Kérem továbbá, hogy mozgáspontot elő a munkaügyi központok és kirendeltségeik feladatellátását, a szükséges anyagi és emberi erőforrások biztosításával, illetve ennek forrásai megteremtésével kapcsolatban.

Felkérem továbbá a Nemzeti Munkaügyi Hivatal főigazgatóját, kezdeményezzen külön intézkedéseket annak érdekében, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok minél szélesebb körben ismerhessék meg a munkaügyi szervezet által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatásokat, és pályaeorientációs lehetőségeket.

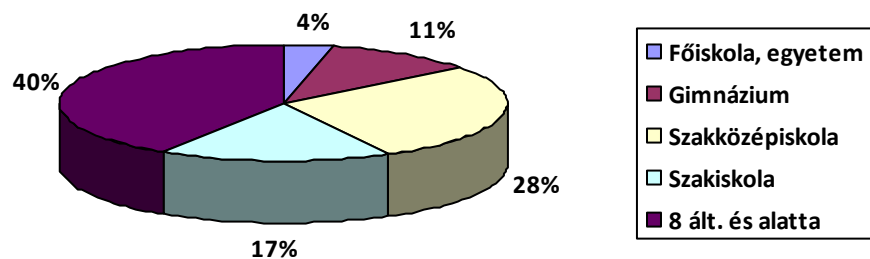
Budapest, 2013. november

Székely László sk.

Melléklet



1. számú ábra A vizsgálat során megkeresett kormányhivatalok elhelyezkedése



2. számú ábra A pályakezdekők összetétele iskolai végzettségüket tekintve /A Nógrád Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja által szolgáltatott, illetékességi területükre vonatkozó adatok /

Kormányhivatal	„Első Munkahely Garancia Program”	Pénzügyi Keret (MFt.)	Programba bevont személyek száma (fő)	Munkaerőpiaci szolgáltatásban részesültek száma	Bérek támogatás		Helyközi utazás támogatása	
					Létszám (fő)	Támogatás összege (MFt)	Létszám (fő)	Támogatás összege(Ft)
Budapest Főváros Kormányhivatala	2012. évi program	107,1	182	182	182	107,1		
	2013. évi program	75,6	97	46	97	75,6	1	157.700
	Összesen:	182,7	279	228	279	182,7	1	157.700

1. számú táblázat

Kormányhivatal	„Első Munkahely Garancia Program”	Pénzügyi Keret (MFt.)	Programba bevont személyek száma	Munkaerőpiaci szolgáltatásban részesültek száma	Bérek támogatás		Helyközi utazás támogatása	
					Létszám (fő)	Támogatás összege	Létszám (fő)	Támogatás összege (Ft)
Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye	2012. évi program	474,8	984	984	984	442,58	0	0
	2013. évi program (2013. 07.30. állapot)	704,4	1002	1002	1002	555	2	156 600
	Összesen	1.179,3	1986	1986	1986	997,59	2	156 600

2. számú táblázat

Kormányhivatal	„Első Munkahely Garancia Program”	Pénzügyi Keret (MFt.)	Programba bevont személyek száma	Munkaerőpiaci szolgáltatásban részesültek száma	Bérek támogatás		Helyközi utazás támogatása	
					Létszám (fő)	Támogatás összege	Létszám (fő)	Támogatás összege
Nógrád Megye	2012. évi program	93,9 millió	235	235	235	92,3	39	1,6
	2013. évi program (június végéig)	104,5 millió	150	150	150	93,9	12	0,5
	Összesen	198,4 millió	385	385	385	186,2	51	2,1

3. számú táblázat

Kormányhivatal	„Első Munkahely Garancia Program”	Pénzügyi Keret (MFt.)	Programba bevont személyek száma	Munkaerőpiaci szolgáltatásban részesültek száma	Bérek támogatás	Helyközi utazás támogatása
----------------	-----------------------------------	-----------------------	----------------------------------	-------------------------------------------------	-----------------	----------------------------

	Munkahely Garancia Program”	Keret (M Ft.)	bevont személyek száma	szolgáltatásban részesültek száma			támogatása	
					Létszám (fő)	Támogatás összege (M Ft.)	Létszám (fő)	Támogatás összege (M Ft.)
Békés Megye	2012. évi program (09.01 - 12.31)	478,6	1074	1074	1047	432	57	2,5
	2013. évi program (03.01 - 07.31.)	296	448	448	448	285,4	17	1,4
	Összesen	774,6	1522	1522	1495	717,4	74	3,9

4. számú táblázat

Kormányhivatal	„Első Munkahely Garancia Program”	Pénzügyi Keret (M Ft.)	Programba bevont személyek száma	Munkaerőpiaci szolgáltatásban részesültek száma	Bérlétszám támogatás		Helyközi utazás támogatása	
					Létszám (fő)	Támogatás összege (M Ft.)	Létszám (fő)	Támogatás összege (Ft)
Vas Megye	2012. évi program	74.8 0,30	212	212	212	69.5	14	304.227
	2013. évi program (júliusig)	94.7 0,29	129	129	129	94.7	8	293.380
	Összesen:	170.1	341	341	341	164.2	22	597.760

5. számú táblázat

Kormányhivatal	„Első Munkahely Garancia Program”	Pénzügyi Keret (M Ft.)	Programba bevont személyek száma	Munkaerőpiaci szolgáltatásban részesültek száma	Bérlétszám támogatás		Helyközi utazás támogatása	
					Létszám (fő)	Támogatás összege (M Ft.)	Létszám (fő)	Támogatás összege (Ft.)
Baranya Megye	2012. évi program	165.5	355	355	355	164.7	22	803.807
	2013. évi program (júl.-ig)	139.3	207	207	207	123.7	12	956.949
	2013. júl.1. – dec. 31. (TÁMOP f.)		260	260	260	194.5	12	1.293.351

6. számú táblázat

<i>Kormányhivatalok</i>	<i>Felvett képzési szándéknyilatkozatok</i>	<i>Beérkezett kérelmek száma</i>	<i>Támogatott kérelmek/ /2013 júliusáig/</i>		<i>Elutasított kérelmek /2013 júliusáig/</i>	
			<i>Összesen</i>	<i>ebből a 25 éven aluli pályakezdők száma</i>	<i>Összesen</i>	<i>ebből a 25 éven aluli pályakezdők száma</i>
<i>Budapest Főváros</i>	860	598	463	293	135	0
<i>Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye</i>		5626	2409	815	3217	625
<i>Nógrád Megye</i>	4709	1246	TÁMOP 2.1.6: 515 TÁMOP 1.1.2: 722	TÁMOP 2.1.6: 44 TÁMOP 1.1.2: 209	2	1
<i>Békés Megye</i>	1960	1840	1225	518	522	104
<i>Vas Megye</i>	1180	1180	482	165	698	316
<i>Baranya Megye</i>		887	697	201	190	29

7. számú táblázat