

Közfoglalkoztatás – Lehetőség a munkaerőpiacra való visszatérésben?

2011. nyár elején a Kormány egy törvényjavaslatot nyújtott be az Országgyűlés elé és kérte annak sürgős – a nyári szünet előtt befejezendő – tárgyalását. Az Országgyűlés ez alapján 2011. júliusban elfogadta a közfoglalkoztatásról szóló törvényt, amit a köztársasági elnök, mint a 2011. évi CVI. törvényt kihirdetett. A törvény a gazdasági válság hatására megnövekedő munkanélküliség problémáját kívánta orvosolni egy teljesen új foglalkoztatási forma megalkotásával. A cikk arra keresi a választ, hogy teljesült-e a törvény megalkotásának célja, a munkanélkülieknek a munka világába való tartós visszavezetése. Ezt jogi, közgazdasági és statisztikai oldalról vizsgálom.

At the beginning of summer 2011, the Government submitted a bill to the Parliament and asked for its urgent discussion, i.e. to be completed before the summer break. On the basis of this in July 2011 the Parliament accepted the public employment act that was promulgated by the President of the Republic as the 2011 CVI. Act. The act sought to solve the problem of increased unemployment due to the economic crisis by creating a completely new legal form of employment. The article seeks to answer if the creation of the act fulfilled this objective: bringing back the unemployed people into the world of work on the long term. It will be examined on legal, economic and statistical sides.

Szinonim kifejezések a köznyelvben

Jogi szempontból nézve először a jogintézmény neve és más, tőle teljesen független jogintézmények neve közti hasonlóságokat fontos tisztázni.

Közfoglalkoztatás – közszolgálat – közmunka. A három fogalom a köznyelvben sok esetben ekvivalens, egymás szinonimájaként jelenik meg, hiszen mindhárom összetett szót alkotó egyik szó a közösséget, míg másik a munkavégzést jelenti, a köznyelvben mindhárom kifejezés a köz részére végzett munkavégzést jelenti. A jogi szaknyelvben azonban a három kifejezés három egymástól nagyon is különböző jogintézményt jelöl.

Jogi nyelven közszolgálatnak a köz szolgálatában álló személyekre vonatkozó, az adott állami tisztviselő működésére érvényes foglalkoztatási jogviszonyt nevezzük¹.

A közérdekű munka fogalma a büntetőjog területére vezet el. A mai jogrendszerben a közérdekű munka egy szabálysértési büntetés neve². Korábban – a jelenlegi, 2012. évi C. törvényhatályba lépése előtt³ – egy büntetőjogi büntetésnek a neve is volt, azonban a jogalkotó a büntetőjogi és a szabálysértési büntetés névazonossága miatt a büntetőjogi intéz-

kedés nevét az új törvényben már nem közérdekű munkának, hanem jótételi munkának⁴ nevezte.

A közfoglalkoztatás az újonnan megalkotott jogintézmény neve, szabályrendszerét a továbbiakban részletesen áttekintjük és láthatjuk, hogy a köz részére történik a munkavégzés, amivel a közfoglalkoztatottat munkához juttatja a foglalkoztató.

A közfoglalkoztatási törvény szabályai és eltérései a munkaviszonytól

A munkajog világában több foglalkoztatási jogviszony létezik, de minden típus mögött háttérszabályként ott áll a Munka Törvénykönyvében szabályozott munkaviszony, ezért az új foglalkoztatási formánál is különösen jelentős, hogy hol és mennyiben tér el a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályoktól, az eltérés kedvező-e a közfoglalkoztatott számára.

A közfoglalkoztatási törvénnyel a munkajog világában egy új foglalkoztatási forma jelent meg. Hagyományosan a foglalkoztatás munkaviszony keretében valósul meg, amit a Munka Törvénykönyve szabályoz. Az állam alkalmazottai, akik a köz szolgálatában állnak, speciális közszolgálati jogviszonyokban (köztisztviselő, közalkalmazott, hivatásos szolgálat) vannak foglalkoztatva. Az új foglalkoztatási jogviszony csak a törvényben meghatározott feladat ellátására az álláskeresőnek minősülő személlyel létesíthető, közfoglalkoztató pedig csak meghatározott jogalany lehet. A közfoglalkoztatási jogviszony az abban elhelyezkedő közfoglalkoztatott számára nem végső cél, hanem a munka világába való visszatérést megkönnyítő eszköz egyrészt a foglalkoztatásba való visszatérés, másfelől a jogviszony keretében a foglalkoztatás mellett részükre nyújtott továbbképzések révén és egyúttal azt is elkívánja érni, hogy ne lehessen állami segélyből magasabb jövedelmet elérni, mint foglalkoztatási jogviszonyból⁵.

A közfoglalkoztatási jogviszony ezek alapján létesíthető állami és önkormányzati – települési, területi és nemzetiségi – feladat ellátására, közszükséglet kielégítésére, kivéve, ha az adott feladat ellátása törvény szerint kizárólag közszolgálati jogviszonyban látható el. Közfoglalkoztató lehet az állami, önkormányzati szerv, nyilvántartásba vett egyház, közhasznú szervezet, civil szervezet, illetve törvényben meghatározott speciális munkálatok elvégzésére létrejött közfoglalkoztatási jogviszony keretében a vízgazdálkodási és erdőgazdálkodási társulások. Közfoglalkoztatott pedig az lehet, aki a munkanélküliekről szóló törvény szerint álláskereső és nincs jogerősen elmarasztalva tanköteles gyermekének iskoláztatási kötelezettségének elmulasztása, vagy a helyi önkormányzat általa lakókörnyezetének rendben tartására vonatkozó kötelezettség elmulasztása miatt⁶.

A közfoglalkoztatási jogviszonyra mögöttes jogszabályként a munka törvénykönyve alkalmazandó. A közfoglalkoztatási törvény azokat a szabályokat rendezi, amelyek eltérnek az általános szabályoktól, illetve részletesen felsorolja a Munka Törvénykönyvének azokat a szabályait, amelyeket a közfoglalkoztatásban nem lehet mögöttes szabályként alkalmazni. A mögöttes szabályként alkalmazás tilalma⁷ olyan, a munkaviszonyban megjelenő

helyzeteket rendező szabályokra vonatkozik, amely helyzetek a közfoglalkoztatotti jogviszonyban fogalmilag kizárt, hogy megjelenjenek, illetve technikailag nem is tudnak megjeleni, vagy teljesen más oldalról jelenik meg az első pillantásra hasonló helyzet és ezen sajátos helyzet miatt külön szabályokat határoz meg a jogalkotó.

Lényeges eltérés, hogy míg a munkaviszony határozatlan időre is létesíthető és a munkavállaló számára az a biztonságosabb és kedvezőbb, addig a közfoglalkoztatási jogviszony kizárólag határozott időtartamra létesíthető, amely határozott időtartam nem lehet hosszabb annál, amely időtartamra az állam a közfoglalkoztatóval a közmunkára kötött szerződés szerint támogatást ad.

Fontos eltérés, hogy míg munkaviszony esetében próbaidőt lehet kikötni⁸, addig közfoglalkoztatási jogviszony esetében próbaidő nem köthető ki, aki a közfoglalkoztatásra vonatkozó feltételeknek megfelel és a közfoglalkoztatóval a közfoglalkoztatási szerződést megkötötte, a határozott időtartam lejárta előtt csak akkor veszíti el közfoglalkoztatotti állását, ha vonatkozásában utóbb kizáró ok⁹ következik be.

Míg munkaviszony esetében a munkabér a munkáltató és a munkavállaló közti bértárgyalás eredménye, közsférában pedig jogszabály szerinti bértábla alapján határozható meg, hogy az adott munkakörben, az adott személynek mennyi bér jár, a közfoglalkoztatás esetében minden esetben a közfoglalkoztatási garantált bér jár, amelynek összege el kell hogy érje a közfoglalkoztatást közvetlenül megelőzően folyósított segély¹⁰ összegét, de azt csak többletteljesítés esetén haladhatja meg¹¹. A garantált bér összegét, mint a minimálbér és a segélyek összegét is a Kormány rendeletben határozza meg, így könnyen kontrollálható az a foglalkoztatáspolitikai cél, hogy a közfoglalkoztatás csak egy állomás és nem végcél a munka világába való visszatérésben¹².

Szintén lényeges eltérés a hagyományos foglalkoztatási formák szabályaihoz képest, hogy míg azokban a rendes szabadság mértéke az életkor előre haladtával nő, addig közfoglalkoztatás esetében életkortól függetlenül 20 munkanap szabadság illeti meg, azonban ez megegyezik a Munka Törvénykönyve szerinti alapszabadság mértékével.¹³ A szabadság és a betegszabadság – amelyre az általános szabályok vonatkoznak – időtartamára a garantált bér 70%-a jár¹⁴.

Az általános szabályokkal megegyezik, hogy állásidőben – ha a közfoglalkoztató foglalkoztatási kötelezettségének munkaidőben nem tesz eleget – a garantált bér jár, azonban az állásidővel kapcsolatos egyéb szabályok nem alkalmazhatóak¹⁵.

A közfoglalkoztatás szociálpolitikai célja indokolta a közfoglalkoztatónak a közfoglalkoztatott munkába járására, szállására és étkezésére vonatkozó speciális szabályok kialakítását. Eszerint, ha a munkába járás időtartama tömegközlekedéssel oda- és visszautazással a hat órát meghaladja, a közfoglalkoztató köteles a munkavégzés helyétől 20 km-en belül – 10 éven aluli gyermeket nevelő közfoglalkoztatott esetén napi 3 órás munkába járási idő esetén – térítésmentes szállást és étkezést biztosítani¹⁶.

A szövetkezeti törvény módosításával együtt az Országgyűlés egy új lehetőséget teremtett a munka világába való végleges visszatérésre a közfoglalkoztatottak számára¹⁷. Eszerint, ha egy közfoglalkoztatónál egy időben több hátrányos helyzetű¹⁸ közfoglalkoztatott dolgozik legalább egy éves időtartamban és a közfoglalkoztatottak vállalják, hogy a közfoglalkoztatási jogviszonyuk lejárta után legalább kettő évet szociális szövetkezet¹⁹ tagjaként együtt fognak dolgozni, akkor az általuk a közfoglalkoztatás során használt ingó tárgyi eszközöket az általuk alapított szövetkezet ingyenesen használhatja²⁰. Amennyiben a hátrányos helyzetű közfoglalkoztatottak képzéssel egybekötött mezőgazdasági közfoglalkoztatásban vesznek részt, az előbb említett feltételekkel kapja haszonkölcsönbe a szociális szövetkezet a termőföldet. A szövetkezet a haszonkölcsönbe kapott ingó, ingatlan eszközt ingyenesen használja, annak terménye, szaporulata a szövetkezetet illeti, azonban az eszköz használatával kapcsolatos döntések – amely eszközök továbbra is állami tulajdonban vannak – meghozatala előtt köteles a haszonkölcsönbe adott vagyontárgy felügyeletét ellátó állami tisztviselő véleményét kikérni, akit a közfoglalkoztatásért felelős miniszter jelöl ki. Ennek megsértése a haszonkölcsön-szerződés felmondását vonja maga után²¹. Az ingó eszközök kettő év után átmennek a szövetkezet tulajdonába, termőföld esetében a haszonkölcsön időtartama nem haladhatja meg a tíz évet, a felügyelő dönt a további hasznosításról. A szövetkezetnek juttatott eszközök az uniós versenyjog szerint de minimis támogatásnak²² minősülnek.

Fontos szabályt fogalmaz meg a közmunkatörvény a közfoglalkoztatási szerződés kötelező tartalma vonatkozásában. Eszerint „... tartalmaznia kell a (6) bekezdés szerinti munkavégzés lehetőségét”. A hivatkozott (6) bekezdés szerint „az Mt. 53. §-a csak baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében alkalmazható”²³. Vagyis a közfoglalkoztatott a közfoglalkoztatási szerződésben meghatározott munkakörtől eltérő munkakörben csak ilyen speciális esetekben alkalmazható legfeljebb a Munka Törvénykönyvében meghatározott évi negyvennégy munkanapig. Tehát a közfoglalkoztatott, a munkavállalóhoz képest sokkal védettebb azzal szemben, hogy a szerződésben meghatározottól eltérő munkakörben alkalmazzák, hiszen az eltérő munkakörben foglalkoztatás elrendeléséhez munkaviszony esetében nem kell semmiféle különleges helyzet, addig ez közfoglalkoztatás esetén csak a törvényben felsorolt okok bekövetkezése esetén lehetséges.

A közfoglalkoztatottaknak a munka világába való visszatérését kívánja elősegíteni a törvény, ezért bár új foglalkoztatási formát alkot meg, az abban foglalkoztatottakra ugyanazokat a társadalombiztosítási, munkavédelmi és adózási szabályokat rendeli alkalmazni, mint a munkaviszonyban alkalmazottakra²⁴, ezáltal a munkabiztonság és a társadalombiztosítás körében megteremtődik a közfoglalkoztatásban állók egyenlősége a munkaviszonyban állókkal.

A modern piacgazdaságban elterjedt a munkaerő kölcsönzés. A Kormány a közfoglalkoztatás keretében is megteremtette a munkaerő kölcsönzés speciális szabályait. A munka világában speciális szabályok vonatkoznak a munkaerő kölcsönzésre²⁵. A közfoglalkoztatottakkal közfoglalkoztatotti jogviszony közhasznú kölcsönzés céljából létesíthető²⁶. Míg a közfoglalkoztatókat a közfoglalkoztatási törvény felsorolja, a közhasznú kölcsönző csak

önkormányzat vagy közhasznú szervezet lehet²⁷. Míg a közfoglalkoztatás esetében a törvény csak azt rögzíti, hogy az csak határozott időre jöhet létre, a közhasznú kölcsönzési jogviszony határozott időre, de legalább 60 napra létesíthető. A közhasznú kölcsönzés keretében a közfoglalkoztatott csak annak a részére kölcsönözhető, aki a közfoglalkoztatási törvény szerint közfoglalkoztató lehet és a kölcsönzési díj nem lehet magasabb, mint a közfoglalkoztatási garantált bér járulékokkal növelt összege és a közhasznú kölcsönző által a közfoglalkoztatott foglalkoztatására tekintettel adott állami támogatás különbözete²⁸. A jogviszony specialitása az általános közfoglalkoztatotti jogviszonyhoz képest, hogy a közhasznú kölcsönző a kikölcsönzések közti időtartamban köteles a közfoglalkoztatott részére képzést, vagy mentori szolgáltatást biztosítani. A képzést a közfoglalkoztatott részére akkreditált intézménynek kell biztosítani, és a képzés sikeres elvégzéséről bizonyítványt, vagy tanúsítványt adni, mentori tevékenységet pedig olyan személy végezhet, aki a munkaerőpiaci szolgáltatásokról és támogatásokról szóló akkreditált képzettséggel rendelkezik²⁹. A jogintézmény gyakorlati működését még nem lehet értékelni, mivel annak a közfoglalkoztatotti törvény 2012-es módosítása óta mindössze 5 esetben történt közhasznú kölcsönzés³⁰.

Fontos szabálya a közfoglalkoztatotti törvénynek, hogy az olyan munka elvégzésére nem hozható létre, amit törvény szerint kizárólag valamilyen fajta közszolgálati jogviszonyban lehet ellátni és ezt a kizárást a közhasznú kölcsönzésnél is alkalmazza a törvény és a közhasznú kölcsönzés részletszabályait rendező kormányrendelet. Ez a szabály a közszolgálatban állókat védi, hogy nem kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy közszolgálati jogviszonyuk megszűnését követően közfoglalkoztatottként saját korábbi munkakörét töltsék be³¹.

Az új jogintézmény megalkotásának oka

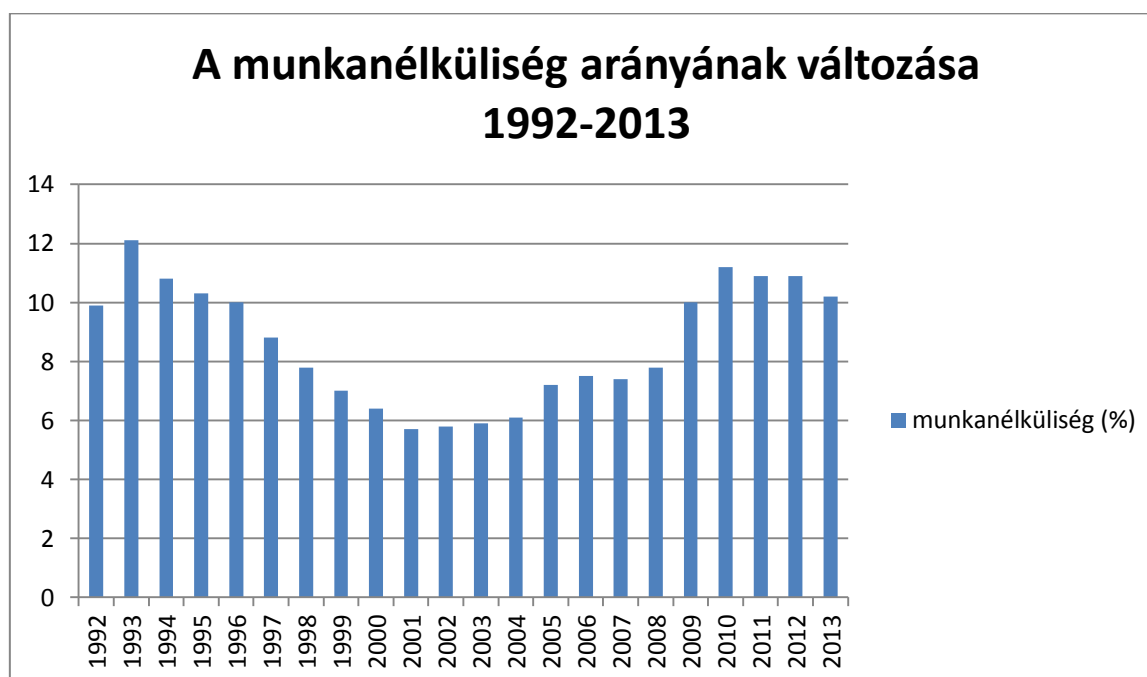
A rendszerváltás Magyarországon – ugyanúgy mint a többi közép-kelet-európai államban – nem csak politikai változást hozott, hanem a gazdasági rendszert is alapvetően átalakította. Emellett az állampolgárok tudatában lévő beidegződések, szokások is átalakulásra szorultak, de ezek a pszichében végbemenő folyamatok általában nem egyik pillanatról a másikra mennek végbe. A szocializmus bukása után annak gazdasági rendszere is működésképtelenné vált, mivel a rendszer piaci alapon nem volt működőképes és az új demokratikus rendszernek nem volt oka a régi – önállóan fenntarthatatlan – gazdasági rendszer szubventált működtetésére. Így a rendszerváltást követően a nagy állami vállalatok egymás után mentek tönkre, az ott foglalkoztatott munkavállalók tömegesen lettek munkanélküliek. Ezáltal a rendszerváltást követően az államnak és polgárainak egy olyan problémával kellett megküzdeniük – a munkanélküliséggel – amelyre a II. világháború óta nem volt példa, hiszen a szocialista rendszerben a teljes foglalkoztatottság alapvető evidencia volt. A demokratikus jogállam a társadalmi szolidaritás elve szerint ad támogatást a munkanélküli polgároknak, azonban ez a támogatás nem csak összegében, de időben is korlátozott. A társadalom foglalkoztatott rétegei ezt úgy látták, hogy a társadalom széles rétege nem dolgozik, hanem az államtól kap pénzt, amiért nem kell megdolgoznia, ezért a pénzért a foglalkoztatott rétegek dolgoztak meg. Hiába volt Magyarországon a munkanélküli-

ségi ráta a többi demokratikus jogállammal összehasonlítva normál méretű³², azt a társadalom kiugróan magasnak élte meg, mivel a szocialista rendszerben ismeretlen fogalom volt a munkanélküliség és az a társadalmi tudatból is eltűnt.

A rendszerváltás után kialakuló nagy munkanélküliség az 1990-es évek végén csökkenésnek indult, azonban a 2007-ben kitört új világgazdasági válság hatására ismét a rendszerváltáskor megtapasztalt magasságba ugrott a munkanélküliség, amit még tetézt, hogy a polgárok jelentős része a '90-es évek végének, 2000-es évek elejének prosperáló gazdaságában jelentős hiteleket vettek fel, amit a válság alatt – sok esetben munkahelyüket is elvesztve – nem tudtak törleszteni.

Ebben a helyzetben a 2010-es választást megnyerő Kormány fontos ígérete volt az állam munkaerő-piaci segítségének erősítése, nagyszámú új munkahely teremtése és a segélyek ellenőrzése. Abban valamennyi, a kérdéssel foglalkozó humán tudomány egyetért, hogy az embernek fontos és jót tesz, ha dolgozik és nem tespedéssel tölti életét. A korábbi szociális segélyezési rendszerben a segélyt igénylő betervezte a jogosultságát igazoló okiratokat, egyéb feladata nem volt. A segélyezett állampolgár foglalkoztatott szomszédja ezt sok esetben úgy látta, hogy a szomszédja semmit nem csinál és minden hónapban az állam a tőle levont adóból ad neki segélyt, hogy ezzel támogassa semmittevését.

1. ábra: Munkanélküliség arányának változása Magyarországon a teljes népesség %-ában



Forrás: KSH

Sikeres-e a közfoglalkoztatás?

A kérdés provokatív és hosszú vitákra ad alapot. Hogy higgadtan meg lehessen válaszolni, tisztázni kell, mi volt a közfoglalkoztatási jogintézmény megalkotásának a célja. Ezt a kérdést a törvény és annak miniszteri indokolásából olvashatjuk ki.

A törvény preambuluma szerint abból a célból alkotta meg azt az Országgyűlés, hogy a „munkaképes lakosság munkához jutása és az álláskeresők foglalkoztatásának elősegítése”³³ megvalósuljon. Ezt a célt a törvény indokolása részletesebben kifejti, eszerint célja „az aktív korú, munkaképes, azonban a munkaerőpiacról kiszorult munkavállalók foglalkoztatási lehetőségének megteremtése. Ennek érdekében szükséges megteremteni az új közfoglalkoztatási intézményrendszert. A munkanélküliek ellátása jelenleg az álláskeresési járadék, és az álláskeresési segély tekintetében a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Fltv.), a bérpótló juttatás, és a rendszeres szociális segély vonatkozásában a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (Szt.) alapján történik. Az Szt. a bérpótló juttatás helyett hasonló tartalommal bevezeti a foglalkoztatást helyettesítő támogatási formát, amelyre valóban csak azok az aktívkorú munkaképes személyek válnak jogosulttá, akik még a közfoglalkoztatás körében sem tudnak átmenetileg munkát végezni. A foglalkoztatási rendszerben az Flt. szerint nyújtható támogatások köre, valamint a támogatások folyósításának feltételei megváltoznak annak érdekében, hogy az értékteremtő munka valódi alternatívát jelentessen a tartós munkanélküliség és a munkaerő piacra való mielőbbi visszatérés lehetősége között. A visszatérés lehetőségének fontos eszköze, hogy a közfoglalkoztatottak a közfoglalkoztatási, továbbá a piaci igényeknek megfelelő alap-, illetve továbbképzésben részesüljenek. A társadalmi felzárkózás szempontjából kiemelt jelentőségű, hogy a közfoglalkoztatás során a munkavállalás szempontjából hátrányos és leghátrányosabb helyzetűek közfoglalkoztatásba történő bevonása prioritást élvezzen. A Javaslat – annak érdekében, hogy a szociális ellátórendszerben kapható támogatások nagysága ne legyen munkavégzés ellen ösztönző hatású – meghatározza az aktív korú, megélhetéshez szükséges jövedelemmel nem rendelkező, nem foglalkoztatott személyek jogán a család által igénybe vehető, minimális jövedelmet biztosító pénzügyi ellátások – azaz a foglalkoztatást helyettesítő támogatás és a rendszeres szociális segély – együttes összegének maximumát. Létrehozásának célja a munkanélküliség csökkenésében való közreműködés, hogy segítse ezekben a rétegeknek a munka világába való visszatérését.”³⁴ Összefoglalva az indokolást, a jogalkotói cél, hogy a munkanélküliek számára a közfoglalkoztatás valódi alternatíva legyen a munkanélküliséggel szemben és a keretében megvalósuló képzések hozzásegítsék a munkaerőpiacra való tartós és végleges visszatérésüket.

A kérdés megválaszolásában a rendelkezésre álló statisztikák és kérdőívek segítenek. A közfoglalkoztatásban részt vevők száma a rendszer 2011-es bevezetése óta nő. Míg 2011-ben átlagosan 50.000 fő vett részt havonta a közfoglalkoztatásban, számuk folyamatosan emelkedik – nem tekintve a január-februári létszám időszakos visszaesését³⁵ – és idén nyáron meghaladta a 200.000 főt³⁶. Ezáltal a munka világába való visszatérés segítésére létrejött rendszert a munkaképes korú, de munkanélküli népesség egyre nagyobb része veszi igénybe. A Kormány által a valamennyi közfoglalkoztatott körében végzett kérdő-

íves felmérés szerint a közfoglalkoztatottak 2/3-a pozitívan ítélte meg a foglalkoztatást, azt munkanélküli ismerőseiknek ajánlanák, azonban a kapott bért a válaszadók fele kevesnek tartotta, de 90% úgy vélte, hogy jobb dolgozni a közmunkabéért, mint „várni otthon a segélyt”³⁷.

Arra vonatkozó statisztikák és követéses vizsgálatok sajnos nem állnak rendelkezésre, hogy a közmunkások hány %-a tudott visszatérni végleges jelleggel a munka világába, a verseny, a non-profit vagy a közszféra oldalán.

A kérdést vagy utókövetéses vizsgálattal – a határozott idő lejártát követően kiküldött kérdőívekkel – vagy a rendelkezésre álló állami adatbázisok megfelelő szűrésével – figyelembe véve az adatvédelmi szabályokat – lehet megválaszolni. A Nemzeti Adó és Vámhivatal rendelkezik azokkal az adatokkal, hogy az egyes személyek milyen jogviszony alapján teljesítik adó- és járulékfizetési kötelezettségüket. Ebből megállapítható, hogy a korábban közfoglalkoztatotti jogviszonyban alkalmazott személyek mekkora hányada kerül vissza a határozott idő leteltét követően a munkaerőpiacra. Azonban adatvédelmi okok miatt az államhatalomnak nincs törvényes lehetősége ezen – más célból beszerzett – adatok közfoglalkoztatotti utókövetésre felhasználni. Ezért a kérdés csak a most közfoglalkoztatási jogviszonyt kezdők vonatkozásában vizsgálható, ha tőlük az adatkezelési hozzájárulást az utókövetéses vizsgálatokra beszerzik.

Felhasznált irodalom és források

BM (2014): *Közfoglalkoztatottak közfoglalkoztatással kapcsolatos elégedettségének mérése*. BM, Budapest

EURÓPAI UNIÓ MŰKÖDÉSÉRŐL SZÓLÓ SZERZŐDÉS

EUROSTAT (2014): *Employment annual averages*. Eurostat. Brussels.

KSH (2014): *Munkavállalók száma 1992-* KSH. Budapest.

KSH (2014): *Foglalkoztatottság 2014. július – szeptember*. Gyorstájékoztató. KSH. Budapest.

NSZF (2014): *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről – 2013*. NSZF Budapest.

1407/2013/EU bizottsági rendelet, 2013. évi V. törvény, 2012. évi XXXVII. törvény, 2012. évi II. törvény, 2012. évi I. törvény, 2012. évi C. törvény, 2011. évi CVI. törvény, 2006. évi X. törvény, 1997. évi XXXI. törvény, 1990. évi IV. törvény, 1978. évi IV. törvény, 170/2011. (VIII. 24.) Kormányrendelet, 163/2001. (IX. 14.) Kormányrendelet

Hivatkozások és jegyzetek

¹ A közsférában a közszolga által végzett munka jellegére tekintettel különböző speciális közszolgálati jogviszony keretében foglalkoztatják a közszolgálatban állókat: köztisztviselő; közalkalmazott; kormánytisztviselő; hivatásos állományú; bírói vagy ügyészi szolgálati viszonyban álló.

² 2012. évi II. törvény 14. §

³ 1978. évi IV. törvény 49. §

⁴ 2012. évi C. törvény 67. §

⁵ 2011. évi CVI. törvény Általános Indokolás

⁶ 2011. évi CVI. törvény 1.§

⁷ 2011. évi CVI. törvény 2. § (5) bekezdés a)–x) pont

⁸ 2012. évi I. törvény 45. § (5) bekezdés

⁹ Gyermeke tankötelezettségének elmulasztása, vagy lakókörnyezete rendezettségének biztosítását nem teljesíti és ezért jogerősen elmarasztalják. [2011. évi CVI. törvény 1.§ (4a) bekezdés a) és b) pont]

¹⁰ álláskereső járadék 1991. évi IV. törvény 25–29. §

rehabilitációs járadék 2011. évi CXCI. törvény 2–10. §

foglalkoztatást helyettesítő támogatás 1993. évi III. törvény 25. § (3) bekezdés aa) alpont

¹¹ 2011. évi CVI. törvény 2. § (1)–(2c) és (4) bekezdés

¹² A 2014. január 1-től hatályos szabályok szerint: közfoglalkoztatotti garantált bér 77.300.HUF [170/2011. (VIII.24.) Kormányrendelet] minimálbér 101.500.HUF [483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet]

¹³ 2011. évi CVI. törvény 2. § (4a) bekezdés v.ö. 2012. évi I. törvény 166. §

¹⁴ 2011. évi CVI. törvény 2. § (4c)–(4e) bekezdés

¹⁵ 2011. évi CVI. törvény 2. § (4f) bekezdés és (5) bekezdés ad) alpont v.ö. 2012. évi I. törvény 146. §

¹⁶ 2011. évi CVI. törvény 3. §

¹⁷ 2012. évi XXXVII. törvény 11. § által beiktatott, a 2011. évi CVI. törvény 4/A.§

¹⁸ hátrányos helyzet 1997. évi XXXI. törvény 67/A. §

¹⁹ szociális szövetkezet 2006. évi X. törvény 14. – 19. §

²⁰ haszonkölcsön szerződés 2013. évi V. törvény 6:357. – 6:359. §

²¹ 2011. évi CVI. törvény 4/A. §

²² 163/2001. (IX.14.) Kormányrendelet az 1407/2013/EU bizottsági rendelet alapján, ami az Európai Unió működéséről szóló szerződés 107. és 108. cikke alapján rendezi a fogalmat és annak szabályait.

²³ 2011. évi CVI. törvény 2. § (2c) és (6) bekezdés valamint 2012. évi I. törvény 53. §

²⁴ 2011. évi CVI. törvény 4. §

²⁵ 2012. évi I. törvény 214. – 222. §

²⁶ 2011. évi CVI. törvény 1. § (2a) bekezdés; a részletes szabályokat a 118/2001. (VI.30.) Kormányrendelet 17/A. – 17/D. § rendezi

²⁷ 118/2011. Kormányrendelet 4. § (1) bekezdés i) pont

²⁸ 118/2011. Kormányrendelet 17/D. §

²⁹ 118/2011. Kormányrendelet 17/C. § (3) – (6) bekezdés

³⁰ NFSZ: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről - 2013. Budapest, 2014.

³¹ 2011. évi CVI. törvény 1. § (1) bekezdés e) pont és 118/2011. Kormányrendelet 17/C. § (2) bekezdés

³² Eurostat: Employment annual averages. Eurostat, Brussels, 2014.

³³ 2011. évi CVI. törvény preambulom

³⁴ 2011. évi CVI. törvény Általános Indokolás

³⁵ A közfoglalkoztatás bevezetése óta állandó, hogy január-február hónapokban a közfoglalkoztatottak létszáma 80-90 %-kal csökken, azonban márciustól visszaugrik a december havi létszámra.

³⁶ A Foglalkoztatottság, 2014. július – szeptember Gyorstájékoztató. KSH Budapest, 2014.

³⁷ BM: Közfoglalkoztatottak közfoglalkoztatással kapcsolatos elégedettségének mérése. BM, Budapest, 2014.