

Barakonyi Eszter – Szellő János

A MUNKAÜGYI KÖZIGAZGATÁS VÁLTOZÁSAI A MAGYARY PROGRAM TÜKRÉBEN

Changes in the National Employment Service with Regards to the Magyary Program

Barakonyi Eszter, egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, barakonyie@ktk.pte.hu

Szellő János, címzetes egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem, szelloj@vipmail.hu

A magyar közigazgatás szervezeti struktúrájában, tartalmában jelentős és még nem lezárt változások következtek be az elmúlt hat évben. Az átalakulás/átalakítás generális meghatározója a Magyary Program, amelynek általános célkitűzése a szerteágazó közigazgatás korszerű, egységes, ugyanakkor rugalmas modelljének a megteremtése. E struktúra része a munkaügyi szakigazgatás szervezeteinek rendszere, a maga igazgatási és szolgáltatási sajátosságaival és feladataival. Tanulmányunkban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat felépítésében és hatáskörében bekövetkezett változásokat mutatjuk be, különös tekintettel a Magyary Programban meghatározott alapértékekre.

KULCSSZAVAK:

hatékonyság, hatáskör, jogi keret, minőségirányítás, munkaügy, munkaerőpiac, szervezet, szolgáltatás, támogatás

In the last six years a significant transformation took place in the organizational structure of the Hungarian public administration due to the Magyary Program. The overall objective of this program was to create a modern integrated and also flexible model of public administration in Hungary. Labour management is a part of this structure as a specialized administrative body, which includes the concerning administrative and service duties as well. The aim of this study is to present the changes in the structure and competency of the National Employment Service, with special regards to the fundamental principles of the Magyary Program.

KEYWORDS:

efficiency, limit of power, legal frame work, quality management, labour issues, labour market, organization, service, support

1. A MAGYARY PROGRAM FEJLESZTÉSI TERÜLETEI

Általánosságban a közigazgatás az államhatalom gyakorlását biztosító intézményeknek alárendelt állami tevékenység szervezetére és mechanizmusára vonatkozó szabályokat jelenti. Más terminológia szerint a közigazgatás azon szervezetek összessége, amelyek közhatalmat gyakorolva, az állam vagy az önkormányzat nevében közfeladatokat látnak el és jogszabályokat hajtanak végre. A helyi közügyekben az önkormányzati igazgatás, az országos jelentőségű ügyekben a központi közigazgatás jár el. Magyary Zoltán megfogalmazásában „A közigazgatás feladata a fennálló jogrend védelme is, sőt a közigazgatás maga jogot is alkot. Mivel a közigazgatás mindig cselekvés valamely közérdekű feladat megoldására, amely rendszerint különböző technikai (orvosi, mérnöki, pedagógiai stb.) szakértelmet kíván, a jognak állandó jelenlétével fogva a közigazgatás működésében rendszerint ezt a két elemet: szakszerű (valamely technikai) és jogi elemet találjuk.”

A 2011-ben megalkotott Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program célja a jó állam megteremtése, mely szerint az állam attól tekinthető jónak, hogy az egyének, közösségek, a gazdasági szereplők (vállalkozások) igényeit a közjó érdekében és strukturális keretei között a legmegfelelőbben szolgálja. E megközelítés nem egyedülálló Európában, így például az új weberizmus megfogalmazza, hogy az államot meg kell erősíteni, helyre kell állítani a közigazgatásban a jogszerűséget, emelni a szolgáltatások színvonalát, ügyfélbaráttá és hatékonytá kell tenni a közigazgatást. A jó állam fogalom magába foglalja a versenyképességet is, hiszen a jogi céltételezésben megjelenő, versenyképességet és fejlődést szolgáló értékeket védi és érdekeket szolgálja.

A program szerint a közigazgatás mint szervezetrendszer a nemzeti erőforrásoknak a közcél megvalósítására történő felhasználásával foglalkozik, és a közigazgatási szervek összességéből épül fel. Célrendszerének, beavatkozási területeinek kialakítása kapcsolódik az európai nomenklatúrákhoz, és az eredmények mérésére a program végrehajtói az OECD által kifejlesztett Government at a Glance indikátorrendszert alkalmazzák. A program négy jelentős, logikailag összefüggő és átfogó beavatkozási területet fogalmaz meg. *Az első terület a közigazgatás szervezetének egyszerűsítése*, amely egyik új eleme, hogy nem pusztán csak a közigazgatási szervezetekre vonatkozik, hanem az úgynevezett háttérintézmények fogalmát kiterjeszti az állami alapítású közalapítványokra, valamint azon állami, többségi tulajdonú gazdasági társaságokra, amelyek jellemzően közigazgatási, illetve állami feladatok végrehajtásában vesznek részt. *A második, a feladatok mint elemi egységek csoportosítása*, hangsúlyozza, hogy a feladatnak a közigazgatásban minden esetben van, kell és legyen jogilag beazonosított forrása, amely az adott feladat végrehajtását kötelezővé teszi a közigazgatási feladatok végrehajtóinak. *A harmadik beavatkozási terület, a közigazgatási eljárás korszerűsítése* azt az elvárást fogalmazza meg, hogy az eljárás legyen kiszámítható és támogató, mind az állampolgárok, mind a köztisztviselők számára. *A negyedik a közigazgatás személyi hatókörével, feltételeivel foglalkozik.* A Magyary Program a közigazgatási alkalmazottak fogalmát kiterjesztően értelmezi, beleérti mind a közigazgatásban dolgozó kormánytisztviselőket, a fegyveres, a rendvédelmi dolgozókat, illetve mindenkit, aki bármilyen jogviszony keretében rendszeresen, személyében foglalkoztatva munkát végez a közigazgatás keretében.

Fontos megjegyeznünk, hogy a program elfogadását megelőzően már korábban megkezdődött a közigazgatás átszervezése. 2011. január 1-jétől a fővárosban és 19 megyében létrejöttek a kormányhivatalok, amelyek 17 különböző, korábban széttagoltan működő szervezetet, így megyei munkaügyi központokat is integráltak.

A *Magyary Program deklarált küldetéséből adódóan nem statikus, hanem folyamatosan változó*. 2012-ben előtérbe kerültek azok a kritikák, amelyek alapján a program egyes elemeiben átalakítást, illetve felgyorsítást igényeltek. E kritikák zömmel a szervezeti struktúrával, az eljárásokkal, a hatékonysági visszacsatolás hiányával, a fejlett eszközök lassú bevezetésével, a túlterheléssel, a feladatalapú tervezéssel, a formális alapú érdekegyeztetéssel, és a lassan feltöltődő közszolgálati életpálya-tervezéssel kapcsolatban fogalmazódtak meg. A program módosítása egy erőteljesebb szervezeti struktúraváltást, illetve egy nagyobb forrásallokációt is jelentett, amelyet a költségvetés mellett uniós források is biztosítottak az Államreform Operatív Programhoz.

2. A MUNKAÜGYI KÖZIGAZGATÁS ÁLTALÁNOS FELADATAINAK JOGI KERETEI ÉS VÁLTOZÁSAI

A munkaügyi közigazgatás régóta felmerülő kérdése, hogy mennyire igazgatási és mennyire humán szolgáltatási feladatokat lát el? Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) 88. sz. egyezménye minden aláíró tagállamot arra kötelezett, hogy térítésmentes állami foglalkoztatási szolgálatot működtessen. *Magyarországon ez az egyezményi kötelezettség a 2000. évi LIII. törvényben lett kihirdetve*, amely arra helyezi a hangsúlyt, hogy az állami foglalkoztatási szolgálat centrális helyet foglal el a munkaerőpiac lehető legjobb megszervezésében – nemcsak mint a közvetítő szolgáltatások és a munkaerő-piaci információk közvetlen szolgáltatója, hanem mint partner, facilitátor, tutor és katalizátor is a teljes foglalkoztatás elérésében, valamint a termelést, a szolgáltatást biztosító humán erőforrások fejlesztésében. Mindebből következően *az állami foglalkoztatási szolgálatnak négy alapfunkciója volt*: munkaközvetítés (munkaerő-közvetítés és a kapcsolódó szolgáltatások); munkaerő-piaci információs rendszer működtetése; munkaerő-piaci programok generálása és technikai lebonyolítása, valamint a munkanélküliek ellátásának biztosítása. E feladatsor végigkísérte azt a folyamatot, amely a hazai foglalkoztatási szolgálat, egyúttal mint szakigazgatási szervezet helyét, szerepét és jogi környezetét befolyásolta.

A munkaügyi szakigazgatás alapvető és deklarált célja a foglalkoztatás elősegítése, annak minél magasabb szinten való megvalósítása; a munkanélküliség megelőzése és a munkanélküliség hátrányos következményeinek enyhítése; a foglalkoztatás minőségének javítása, a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése. Alanya szerint a munkaügyi szakigazgatás irányítását végző szervezetek összessége. Tárnya alapján a munkaügyi szakigazgatási tevékenységet végző szervezetek összessége.

Magyarországon a munkaügyi igazgatás intézményrendszere a nyolcvanas évek közepétől fokozatosan épült ki, a volt megyei és városi tanácsok munkaügyi osztályai, illetve az azokból kivált munkaerő-szolgálati irodák bázisán. 1991. január 1-ig a munkaügyi igazgatás „government” típusú volt. Legfőbb jellemzője a centralizáció, a központi irányítás. Kivételt

a megyei tanácsok már említett munkaügyi szolgáltató irodái jelentettek. Az országos munkaügyi szervezetet a 1991. évi foglalkoztatási törvény hozta létre. A munkaügyi szervezet központi szerve az Országos Munkaerőpiaci Központ lett, ami alá megyei (fővárosi) munkaügyi központok és azok kirendeltségei tartoztak. *Kezdetől fogva komplex funkciót lát el: A munkaközvetítés mellett működött a munkanélküliek ellátásának biztosítását és az aktív munkaerő-piaci eszközöket.* A megyei (fővárosi) munkaügyi központok egyidejűleg új hatósági ággal bővültek: a munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőségekkel. A megyei munkaügyi központok új feladataként jelent meg a jogszabályba ütköző munkavégzés elleni fellépés, gyakorlatilag ezzel indokolták a megyei munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőségek beolvasztását. A munkabiztonsági és munkaügyi felügyelet központi szakmai irányítása viszont továbbra is az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség hatásköre maradt. 1997. január 1-jétől a munkaügyi központok irányítását a Munkaügyi Minisztérium vette át az Országos Munkaügyi Központtól. A munkaügyi szervezet felépítése 2000. január 1-jétől ismét változott. A munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőségek kikerültek a megyei központokból, és az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség területi szerveiként működtek. A munkaügyi szakigazgatási feladatok irányítása a Szociális és Családügyi Minisztériumhoz került. 2000 közepén az irányítója a Gazdasági Minisztérium lett, amely a munkaerő-piaci politika végrehajtását a munkaügyi szervezetre bízta, amelynek koordinálására létrehozta a Foglalkoztatási Hivatalt.

Eljárás szempontjából a munkaügyi szervezet által működtetett munkaerő-piaci aktivizáló eszközök első szabályozása már 1996-ban rendeleti szinten megtörtént, 2000-ben pedig rendezésre kerültek azon szolgáltatások, amelyek szervezeti szinten megjelentek, és alapját a foglalkoztatási törvény rögzítette. 2004-ben megkezdődik a foglalkoztatási szolgálat modernizációja, amely egyidejűleg illeszkedett az Európai Foglalkoztatási Stratégiához, valamint az akkori magyar jogszabályi környezethez, a munkaerő-piaci körülményekhez, illetve a műszaki és gazdasági feltételekhez. Különösen jelentős volt a CAF minőségirányítási rendszer kialakításnak megkezdése, amely mára teljes körűvé vált a munkaügyi szakigazgatás szervezeteiben. Ez utóbbit fontos hangsúlyoznunk, mivel a Magyar Program meghatározó része, szinte alaptétele a minőség biztosítása.

2007-ben egy újabb átalakulás következtében létrejön a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH), mint önállóan gazdálkodó költségvetési szerv. Megszűnnek a megyei munkaügyi központok, és helyettük regionális munkaügyi központok jönnek létre. A regionális munkaügyi központok három évig funkcionáltak, és 2011-től újból visszaállt a munkaügyi szakigazgatás megyei rendszere, illetve létrejön a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH).

3. A NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT (TOVÁBBIKBAN NFSZ) ÁTALAKÍTÁSA 2011–2015 KÖZÖTT, HATÁSKÖRÖK ÉS FELADATOK

A Magyar Program szerint a szervezetfejlesztés célja a belső hatékonyság növelése, a szervezet működésének javítása, optimalizálása. *Ehhez az átfogó szervezeti célhoz illeszkedő stratégiai cél a szervezeti tudás kiaknázásának és a szervezetfejlesztés alapjának számító szervezeti kultúra kialakításának hatékonyabb tétele.* Az NFSZ struktúráját tekintve jelentős

változásokon ment keresztül az elmúlt években. A regionális felosztást a megyei szintű kormányhivatalokhoz kapcsolódó munkavégzés és a járási hivatalok bevezetése váltotta fel.

2011-ben a Nemzeti Munkaügyi Hivatal a Foglalkoztatási Hivatal, az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, valamint a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet összeolvadásából jött létre, amely foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi, munkaügyi, szak- és felnőttképzési feladatokat ellátó központi hivatal volt. A hatásköri változások több feladat ellátását is érintették, így például a foglalkozási rehabilitáció irányítására, az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet helyett, jelentős feladatbővüléssel a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalt (NRSZH) hozták létre. A területi végrehajtó szervezetek, a megyei munkaügyi központok mint szakigazgatási szervezetek integrálódtak a megyei kormányhivatalokba. A járások létrehozásával, a kirendeltségeknek a foglalkoztatási, munkaerő-piaci feladatok ellátására hivatott feladatai is járási szintre kerültek.

Az Államreform II. program alapján a Nemzeti Munkaügyi Hivatal feladatköréit 2015. január 1-től részben a Nemzetgazdasági Minisztérium, részben az Országos Tisztifőorvosi Hivatal vette át. A lépést elsősorban azzal indokolták, hogy a Munkaügyi Hivatal a korábbi struktúrában nem képezett hidat a munkáltatók és az álláskeresők között. Az NMH megszűnésével a foglalkozás-egészségügyi, illetve a munkahigiénés szakterület az Országos Tisztifőorvosi Hivatalnál, míg a munkavédelmi és foglalkoztatási szakterület a Nemzetgazdasági Minisztérium apparátusában kapott helyet. A képzési terület a szaktárca új háttérintézményéhez, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalhoz került. A munkaerő-közvetítéssel összefüggő jogköröket továbbra is a megyei munkaügyi központok és járási kirendeltségek gyakorolták, míg a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó feladatokat már korábban a Belügyminisztérium vette át. A 2015. évi VI. törvény értelmében pedig a munkaügyi központok is átalakultak. Az új nomenklatúrában a munkaügyi központok foglalkoztatási főosztályok, a járási hivatalok keretében működő kirendeltségek pedig foglalkoztatási osztályok lettek. Tevékenységüket meghatározzák a hatáskörök (pl. munkaerő-piaci eszközgazdálkodás, munkavédelem stb.) és a megyei, járási területi illetékességi határok. Alapvető feladataik közé tartozik a közfoglalkoztatás szervezése, a munkaerő közvetítése és a kapcsolódó szolgáltatások biztosítása, az álláskeresők ellátása, a rehabilitációs foglalkoztatás elősegítése, a munkaerő-piaci programok adott szintű tervezése. A munkaügyi felügyelet megyei szinten a foglalkoztatási főosztály struktúráján belül Munkavédelmi és Munkaügyi Ellenőrzési Osztály néven funkcionál. Tevékenységi körében változatlanul ellátja az első fokú munkavédelmi, munkaügyi hatósági hatásköröket, illetékességük a kormányhivatalok illetékességéhez igazodik. A megyei felügyelőségek szakmai irányítását a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkafelügyeleti Főosztálya és a Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztálya végzi.

Az átalakulás azonban a kettős, illetve a többes irányítás problémáját is magában hordozza, amely esetenként zavart okozhat. Itt az igazgatási és szakmai irányítás kettősségére gondolunk. Erre jó példa a már említett közfoglalkoztatás, amelynek irányítója a Belügyminisztérium, míg a foglalkoztatási szolgálat felett a Nemzetgazdasági Minisztérium diszponál. De ilyen a foglalkozási rehabilitációt szakmailag irányító NRSZH is, amely az Emberi Erőforrás Minisztériumhoz tartozik.

4. AZ NFSZ STRATÉGIÁJA 2020-IG, A MINŐSÉGI KÖZIGAZGATÁS ÉS SZOLGÁLTATÁS BIZTOSÍTÁSA

A munkaügyi közigazgatás nem független a hosszú távú foglalkoztatáspolitikai folyamatoktól, a munkaerőpiactól. A nemzetközi és hazai munkaerő-piaci környezetet számos tényező befolyásolja. Társadalmi meghatározottsága alapján lényeges, hogy mekkora a rendelkezésre álló népesség a munkaerőpiacon; milyen elvek és szociális stratégiák hatnak az emberekre, a jólétre és az életszínvonalra; mennyire érvényesül a szociális biztonság; létezik-e társadalmi és szakmai mobilitás. Gazdasági tényezőit vizsgálva alapvető a piactudományi elvek (emberierőforrás-hatékonyság és megtérülés stb.) érvényesülése; a megfelelő emberi erőforrások rendelkezésre állása; a racionalitás és rugalmasság; a kereslet-kínálat viszonylagos egyensúlyának biztosítása a gazdaság növekedésével.

Az európai állami foglalkoztatási szolgálatok (Public Employment Services; PES) közös stratégiája szerint a munkaerőpiac és a társadalom változásaira válaszként új szerepek bontakoznak ki az állami és szerintünk minden más foglalkoztatási szolgálatok számára (beleértve más pályáorientációs szolgáltatásokat), melyek célja a szakmai pályafutások teljes ívű támogatása. Az állami foglalkoztatási rendszerek klasszikus szolgáltatásnyújtási szerepe eltolódik a segítő, edző és irányító (facilitating, coaching, conducting) szerep felé. Az irányítás itt két dolgot takar: egyrészt a kínált szolgáltatással kapcsolatos és a partnerségek számára nyújtott iránymutatást, valamint azok menedzselését, ösztönzését, koordinálását és minőségbiztosítását, másrészt (online) eszközök rendelkezésre bocsátását és az egyéni pályafutás-menedzsmentet támogató elsődleges szolgáltatásokat. A pályafutás- vagy életpálya-központú megközelítés alkalmazása esetén az állami foglalkoztatási rendszerek célcsoportja olyan új „ügyfelekkel” (munkavállalók, munkaadók, inaktív csoportok) bővül, akik hagyományosan nem állnak kapcsolatban az állami foglalkoztatási szolgálatokkal.

A munkavédelem, munkabiztonság területén az elkövetkező években a megoldandó kulcsfontosságú probléma annak felmérése, hogy a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó jelenlegi jogszabályok betöltik-e a céljukat, továbbá annak vizsgálata, hogy javítható-e végrehajtásuk annak érdekében, hogy jobb, hatékonyabb és egyenértékű megfelelést eredményezzenek a tagállamokban és a vállalatoknál.

Az NFSZ 2020-ig szólóan küldetését a következőképpen fogalmazza meg: Az NFSZ konduktorként összefogja és koordinálja a munkaerőpiac egyes szereplőit, valamint saját eszközeivel befolyásolja a szakképzési, oktatási, felsőoktatási irányítási rendszereket. Az NFSZ a munkakeresők helyzetbe hozásával támogatja a munkaadók megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerővel való ellátását, növelve azok versenyképességi potenciálját, valamint a prevenciót elősegíti oktatással, képzéssel és egyéb programokkal.

5. KÖVETKEZTETÉSEK

A munkaügyi közigazgatás átszervezése igazgatási szinten számos előnnyel jár/járhat, így például felgyorsul az információáramlás a volt szakigazgatási szervezetek között. Az állampolgárok, álláskeresők adatigazolása egyszerűbbé válik. Kialakulnak az átjárhatóságok,

az integrációk a különböző igazgatási kérdésekben. Azok az ideák (igazgatási hatékonyság, eredményesség, gazdaságosság, hatásosság, biztonság, felügyelhetőség, alkalmazkodás), amelyek a Magyar Programban megjelennek, realizálódtak a közigazgatás e területének modernizációjában. Ugyanakkor az egységes közigazgatásból fakadó centralizáció nem minden esetben követte/követi azokat a feladatokat, amelyek a foglalkoztatás elősegítéséhez kapcsolódó szolgáltatási rendszerek fejlesztéséhez kapcsolódtak. Az *Európai Bizottság 2016. évi magyarországi jelentése* a következőt állapította meg: „Az állami foglalkoztatási szolgálatnál létrehoztak egy ügyfél-kategorizálási rendszert, ám továbbra is maradtak kihívások. Az állami foglalkoztatási szolgálat nemrég végrehajtott reformja a hatáskörök rendkívül összetett és központosított elosztását eredményezte, ami várhatóan csökkenteni fogja a szolgálat hatásosságát. Az irányítási rendszer bonyolultsága komolyan veszélyezteti az ügyfél-kategorizálási rendszer hatáson irányítását és használatát.”

6. BIBLIOGRÁFIA

1. FREY Mária: *Az állami foglalkoztatási szolgálatokkal kapcsolatos uniós elvárások, fejlesztési stratégiák*, Nemzetközi kitekintés, zárótanulmány, Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Főosztály, Budapest, 2005.
2. FREY Mária: *A munkaerő-piaci politika jogszabályi és intézményi környezetének piaccgazdasági fejlődéstörténete = Munkaerőpiaci tükrök*, szerk. FAZEKAS Károly, 2002.
3. JAKAB Nóra, MÉLYPATAKI Gábor: *Munkaügyi szakigazgatás. Szervezeti rendszer – munkaügyi ellenőrzés – munkavédelem, tansegédlet*, 2013. Forrás: jogkar.uni-miskolc.hu
4. Kézikönyv a Magyar Állami Foglalkoztatási Szolgálat Modernizációjáról, Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, 2004.
5. MAGYARY Zoltán: *Magyar közigazgatás: A közigazgatás szerepe a XX. század államában: A magyar közigazgatás szervezete, működése és jogi rendje*, Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Budapest, 1942.
6. NEMESKÉRI Zsolt, SZELLŐ János: *A munkaerő-piaci környezet alakulása, különös tekintettel, a fiatal diplomások helyzetére*, PTE Diplomás Pályakövető Rendszer tanulmánykötet, Pécsi Tudományegyetem, 2015.
7. SZÉKELY Éva: *A munkaerőpiaci szervezet területi fejlődése a regionalizáció küszöbén*, Modern Geográfia, 2007.
8. SZILÁGYI Emese: *Centralizációs lépések – az erős állam eszméje. Azaz neoweberi-e az új magyar állammodell?* Tanulmány, Magyar Tudományos Akadémia és a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Közszolgáltatási Kutatócsoport, 2015. Forrás: www.kozjavak.hu
9. MAGYARY Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program (MP 11.0) A HAZA ÜDVÉRE ÉS A KÖZ SZOLGÁLATÁBAN, Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, Budapest, 2011. június 10.
10. Az Európai Bizottság az Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiájáról Brüsszel, 2014.6.6. COM (2014) 332 final
11. TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001 „A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II.” c. kiemelt projekt „3. alprojekt – Szervezeti célrendszerek fejlesztése”. Az NFSZ aktualizált stratégiája 2020-ig, NMH, Budapest, 2014.
12. Az állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához, Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal, 2013.
13. Európai Bizottság: 2016. évi országjelentése – Magyarország. Bizottsági Szolgálati Munkadokumentum, amely a makrogazdasági egyensúlyhiányok megelőzésével és kiigazításával kapcsolatos részletes vizsgálatot is tartalmazza, Brüsszel, 2016.2.26. SWD (2016) 85 final.
14. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
15. 2010. évi CXXVI. törvény a fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatalok kialakításával és a területi integrációval összefüggő törvénymódosításokról

16. 2012. évi XCIII. törvény a járások kialakításáról, valamint ezzel összefüggő törvények módosításáról
17. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 291/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet
18. A fővárosi és megyei kormányhivatalokról szóló 288/2010. (XII. 21.) Korm. rendelet
19. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 315/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet
20. A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal létrehozásáról szóló 331/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet
21. A Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat- és hatásköréről szóló 323/2011. (XII. 28.) Korm. rendelet
22. Az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet
23. A Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal megszüntetéséről, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal létrehozásáról szóló 318/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet
24. A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet
25. A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet
26. A Miniszterelnökséget vezető miniszter 7/2015. (III. 31.) MvM utasítása a fővárosi és megyei kormányhivatalok szervezeti és működési szabályzatáról

Barakonyi Eszter (barakonyie@kttk.pte.hu): egyetemi adjunktus, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának oktatója. Kutatási területei a sérülékeny munkavállalói csoportok munkaerő-piaci integrációjának lehetőségei, szabályozási környezete témakörre terjednek ki.

Szellő János (szelloj@vipmail.hu): címzetes egyetemi docens a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karán, és a Munkatudományi Kutatócsoport vezetője. Kutatási területei: foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci, foglalkozási rehabilitáció, pályorientáció. Kutatáson túli tevékenységei keretében részt vesz hazai és nemzetközi komplex munkaerő-piaci programok tervezésében, szervezésében.