



Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

TÁMOP 1.3.1-07/1-2008-0002 kiemelt projekt
„A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer
részeként”

„Stratégiai irányítás és regionális tervezés támogatása” komponens

**3.4. alprojekt: „Az ÁFSZ hosszú távú fejlesztési stratégiájának aktualizálása az új
rehabilitációs és szociális feladatkörben „c” alprojekt keretében**

Az ÁFSZ szervezeti rendszerének, irányításának és tevékenységének áttekintése a szervezeti fejlesztési stratégia megalapozásához

Készítette: Dr. Szabó József
2010. február



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg



Tartalomjegyzék

Bevezetés	2
Feladatok	4
I.1 Az ÁFSZ jelenlegi feladatrendszerének kialakulása, általános bemutatása	4
Szociális törvény változásaiból származó feladatok	7
Rehabilitációval kapcsolatos feladatok	9
I.2 Az ÁFSZ jelenlegi feladatrendszerének részletes, bemutatása elemzése	9
a.) Állásfeltárás, munkaközvetítés	10
b.) Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele	14
c.) Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése	18
d.) Álláskeresők ellátása, költségtérítése	29
e.) Egyéb a munkaerőpiacra hatást gyakorló tényezők befolyásolása	31
f.) Munkaerő-piaci humánszolgáltatások	37
g.) Együttműködés az iskolarendszerrel	39
h.) Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások	40
i.) Munkaerő-piaci szereplőkkel való kapcsolattartás	42
j.) Foglalkoztatási rehabilitáció	44
k.) Minőségbiztosítási rendszer működtetése	47
II. A szervezet	49
Foglalkoztatási és Szociális Hivatal	49
Regionális Munkaügyi Központok	51
A Kirendeltség és Szolgáltató Központok	55
Regionális munkaügyi központok kirendeltségei	55
III. Összegzés, javaslatok	57

Bevezetés

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hosszú távú fejlesztési stratégiájának aktualizálása az új rehabilitációs és szociális feladatkörben „c” alprojekt keretében az alábbi szintetizáló tanulmányban összefoglalásra kerül az ÁFSZ jelenlegi feladatrendszerének, hatásköreinek áttekintése a jelenleg hatályos jogszabályok tükrében, valamint a feladat ellátáshoz rendelt intézményrendszer bemutatása különös tekintettel a szervezet régiós átalakítására, és a megegyezésem eredmény célokkal való vezetési rendszer működési tapasztalatainak elemzése alapján.

Ezt a munkát ugyanezen alprojekt keretében, három tanulmány kidolgozása előzte meg jelen szintetizáló tanulmány forrásaként.

- 1.) Az ÁFSZ jelenlegi feladatrendszerének, hatásköreinek számbavétele a jogszabályi környezet tükrében (Molnárné dr. Nagy Ágnes - Zagyiné Honti Éva - dr. Jáczku Tamás - dr. Moskó Mónika)
- 2.) Jelenlegi vezetés irányítási mechanizmusok áttekintése a MEV rendszer tükrében (Lengyel János - Kelemen Éva - Kovács Ibolya - Pákozdi Szabolcs)
- 3.) Megváltozott szervezeti struktúra és feladatrendszer összhangjának vizsgálata (Szőke István - Lőrincz Leó - dr. Stadinger Csaba – dr. Ganczer Tamás - Mátyás Tibor - Rodler Tamás)

Az első tanulmány Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szervei jelenlegi feladatrendszerének, hatásköreinek, jogszabályi környezetének számbavételével, a szervezet erőforrásainak, feltételrendszerének vizsgálatával, elemzésével foglalkozott. Javaslatokat fogalmazott meg az ÁFSZ szervei hosszú távú fejlesztési stratégiájához. Részletesen elemezte a szervezeti változásokat, bemutatta a változásokból eredő anomáliákat is.

A második tanulmány az ÁFSZ különböző vezetési szintjeinek véleményére alapozva bemutatta a MEV rendszerének jelenlegi működését. Az ÁFSZ 282 vezető véleményének kikérése, és kérdőíves módszerrel történő feldolgozás után a tanulmány lényegi összefoglalóját a „műhelyviták szintézisében” fogalmazta meg.

A harmadik tanulmány részletesen bemutatatta az ÁFSZ feladatrendszerét, minden szervezeti szintet érintően. A feladatokat elhelyezte az EU, és az ÁFSZ célrendszerében Részletesen foglalkozott egy-egy munkafolyamat bemutatásával. Részletesen bemutatta az ÁFSZ ellátó rendszerét, valamint az aktív eszközöket. Minden egyes esetben kitért az aktív eszközök, illetve az ellátások „történeti” bemutatására. Fejlesztési javaslatokat megfogalmazott, és bemutatta az egyes feladatok ellátására vonatkozó főbb módszereket, a feladat ellátásához rendelkezésre álló erőforrásokat. Azon feladatoknál ahol lehetett kitért a volumen és mérhetőség bemutatására is.

A felsorolt tanulmányok főbb megállapításait foglalja össze ez a szintetizáló tanulmány. Az ÁFSZ hatékony, eredmény centrikus működése a szervezet létkérdése. Ezért nagyon fontosnak tartom, hogy az ÁFSZ hosszú távú fejlesztési stratégiájának aktualizálása a valós helyzetet tárgyyszerűen bemutató elemzésből induljon ki. Tanulmányomat ezen tényfeltárás egyik láncszemeként kívánom a fejlesztésben részt vevők elé tárni. Hangsúlyos szerepet kapott dolgozatomban a szervezet jelenlegi feladatrendszerének vizsgálata, különös tekintettel arra, hogy melyek azok a feladatok amelyeknek ellátása csupán kimeneti eredmény nélküli terhet jelentenek a szervezet számára, és melyek azok a feladatok amelyek ellátásának hangsúlyosabban kellene megnyilvánulniuk ahhoz, hogy eredményesen működő, az ügyfelek minél nagyobb megelégedettségével bíró hatékony, modern szervezetként működjön tovább az ÁFSZ.

Feladatok

I.1 Az ÁFSZ jelenlegi feladatrendszerének kialakulása, általános bemutatása

A munkaügyi szervezet által ellátandó feladatok köre illetve az egyes feladatok dominanciája az 1991. évben történő megalakulása óta napjainkig jelentős változáson ment keresztül. A megalakuláskor a hirtelen nagy tömegben megjelenő munkanélküli tömegek ellátása jelentette a fő feladatot a szervezet számára. Ekkor nyilvánvalóan az ellátások megszervezése, működtetése volt a fontos. Megjegyzést érdemel, hogy a megalakulás óta eltelt közel húsz év alatt a társadalom szélesebb rétege előtt a munkaügyi központ még mindig azt a szervezetet jelenti, ahová akkor lehet csak menni, ha munkanélkülivé válik az ember és valami segílyt (még mindig munkanélküli segíly él a köztudatban) lehet kapni. Egyébként jellemzően ez a széles réteg a munkaügyi központok elnevezését sem tudja általában „munkanélküli hivatalnak” aposztrofálják a munkaügyi szervezetet, és a fejekben egyedül csak a kirendeltség az, ami magát a szervezetet megjeleníti.

A kezdeti neuralgikus munkanélküliségi árhullám levonulás után, kb.1995-től a szervezet előtt álló feladatok már nem az ellátásokra koncentráltak, hanem a munkanélküliek újbóli munkába állítása lett a fő cél ennek érdekében az aktív eszközök működtetésére 1996-ban hatályba lépett 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet. Ettől a fordulóponttól kezdve az ellátások szabályainak fokozatos szigorítása figyelhető meg, míg a támogatások és szolgáltatások területén a bővülés és viszonylag lazább szabályozás jelenik meg. Egyértelműen kirajzolódtak a munkaügyi szervezet főbb csapásirányai. A legfontosabb feladata az álláskeresők munkához juttatása, a munkához jutás lehetőségeinek elősegítése különböző szolgáltatásokkal (képzések, foglalkoztatást segítő támogatások stb.), és csak ezután „másodlagos” feladatként fogalmazódik meg az ellátás (segély, járadék stb.).

A hangsúlyeltolódást a jogalkotási folyamat is megerősítette 2000. évtől a munkaerő-piaci szolgáltatások rendszerbe foglalását, jelentőségének növekedését a hatályba lépő 30/2000. (IX.15.)GM rendelet teremtette meg. Megjelent a komplex jellegű munkaerő-piaci programok alkalmazásának lehetősége illetve jogi szabályozása is.

Fontos feladata a munkaügyi szervezetnek a munkaerőpiac védelme, ezért szigorú szabályok közé került a külföldiek magyarországi foglalkoztatása. A kezdeti szigorú szabályok fokozatosan lazultak ezen a területen is majd az EU-ba való belépésünk után munkaerőpiacunkat megnyitottuk, mára az EU tagállamok állampolgárai előtt szabad az út a magyar munkaerőpiacra. Az EU-ba lépésünk azonban újabb feladatokkal látta el a munkaügyi

szervezetet, a migráns munkavállalókkal kapcsolatos ügyintézés, az EU pénzügyi forrásaiból megvalósítható programokkal (HEFOP, TÁMOP, TIOP) kapcsolatos tevékenységek. Nem elhanyagolható feladat, az EU-s jogszabályokkal való jogharmonizációból fakadó jogalkotási feladatok. Az EU tagsággal természetesen együtt járt a közösség elvárásaihoz igazodó foglalkoztatáspolitikai. Ez a szervezet hatósági jellegének háttérbe szorítása és a szolgáltató jelleg dominanciájának kialakítása volt. A munkaügyi szervezet régiós átalakítása is tulajdonképpen az EU elvárásának való megfelelésből táplálkozott. A szervezet feladatköre jelentősen bővült az elmúlt közel 20 év alatt. Ebből a feladatbővülésből egyértelműen következik, hogy az alkalmazandó jogszabályok köre is jelentősen megnőtt, illetve az alaptörvénynek minősülő Ft. jelentős változásokon ment keresztül. A jogszabályváltozások jelentős állomásait jelentette 2005. november 1-jén hatályba lépő 2004. évi CXLI. Tv. Ket, ami az 1957. évi IV. Tv-t váltotta fel. Ez jelentős feladatot rótt a munkaügyi szervezetre, hiszen az informatikai program jelentős átalakítása mellett szükség volt az eljárási rendek teljes mértékű átdolgozására is. További újdonságot jelentett, hogy a munkaügyi szervezet –mindenféle ellenállást figyelmen kívül hagyva- élt a Ket.-ben is új jogintézményként megjelenő hatósági szerződés alkalmazásával. A hatósági szerződés intézményének bevezetése is felemásra sikeredett. A jogalkotó szándéka ennél a jogintézménynél az ügyfél partnerként való kezelése és bevonása a döntéshozatalba. Ezt a célt megvalósította a munkaügyi szervezet, azonban azt a jogalkotói szándékot, hogy a hatósági szerződés megszegése esetén - a gyorsabb végrehajthatóság érdekében- az azonnali bírói fórumhoz való fordulás lehetőségével is élni lehet a munkaügyi szervezet nem akceptálta, és a gyakorlatában nem is alkalmazza. A Ket. 2009. október 1-jei újabb jelentős változtatása megismételte a 2005-ös feladatokat, nem kis energiát igényelve a szervezettől. Az általános ügyintézési határidő, és egyéb eljárási határidők jelentős rövidülése, valamint a naptári napokról a munkanapokra történő átállás az informatikai háttér aktualizálása és az eljárási rendek átírása jelentős terhet rótt a szervezetre. Az ideális megoldás mind a két esetben az lett volna, ha a központilag kiadott eljárási rendek és a hatályos jogszabályok között nincs semmilyen ellentmondás, és az informatikai program is a jogszabályokkal kompatibilis eljárási rendeknek megfelelően működik. Ez a feladat azért is nehezen megoldható, mert a munkaügyi szervezet által alkalmazott jogszabályok szinte folyamatosan változnak, és amire az informatikai program tökéletes lenne máris új jogszabályi rendelkezések lépnek hatályba.

Két jogintézményt érdemes még kiemelni a munkaügyi szervezet által ellátandó feladatok közül. Mindkettő a fekete gazdaság kifehéritését célzó, a fekete munkát teljes mértékben felszámolni kívánó jogalkotói szándéknak volt a megtestesítője.

Az egyik az alkalmi munkavállalás lehetőségeinek a bővítése volt. Az ún. AM könyvvel történő foglalkoztatásnak a jogszabályi lehetősége az 1997. évi LXXIV. Tv. hatályba lépésével megteremtődött, azonban a köztudatban való népszerűsítése kampányszerűen 2002-től indult meg. A szabályok fokozatos könnyítésével jelentősen megnőtt az alkalmi munkavállalói kiskönyvvel foglalkoztatottak száma. Ezzel együtt azonban megnőtt a kiskönyvvel való visszaélések száma is. A jogalkotás erre gyorsan reagált és bevezette az alkalmi munkavállalásra vonatkozó differenciált szabályokat: más szabályok szerint lehet alkalmazni magánszemélyként, vállalkozásként, és szezonális mezőgazdasági munkára az alkalmi munkavállalót. Az alkalmi munkavállalás jelenleg is működik, és ha nem is száz százalékos sikerrel, de jelentősen kihat a fekete gazdaság ezen belül a fekete foglalkoztatás kifehéritésére.

2010. április 1-től jelentősen megváltozott a szabályozás. Az Alkalmi Munkavállalói Könyvvel való foglalkoztatást felváltotta az egyszerűsített foglalkoztatási forma, amely meglehetősen „bonyolultra” sikeredett. Egyelőre nem látható, hogy a legális, vagy illegális foglalkoztatást fogja növelni, az azonban már most látható, hogy az álláskeresési támogatás melletti munkavégzés ellenőrzése, az ellátás „megvonása” a munkával töltött napok vonatkozásában, csak nagy késéssel, visszaköveteléssel valósítható meg, egyáltalán nem lesz költség-hatékony.

A másik jogintézmény az EMMA, azaz az Egységes Magyar Munkaügyi Adatbázis 2005. május 1-jei létrehozása. Nagy jelentőséggel bírt a fekete munka felderítésében, kiszűrésében. A kirendeltségek külön informatikai fejlesztésekkel és személyzeti megerősítéssel látták el az új feladatot. Az EMMA használata segítséget nyújtott a végrehajtásban is, mivel a munkabérből történő letiltáshoz a munkáltató felderítése nem okozott jelentősebb nehézséget. Az EMMA 2007. január 1-jén hatályon kívül helyezésre került. Az adatok kezelője az OMMF lett, az FSZH az OMMF-fel történő megállapodás alapján az adatok feldolgozója, melynek nincs jogszabályi alapja. Az Art. alapján az APEH-ből érkező adatok az OMMF-hez kerülnek, de ténylegesen az FSZH-hoz. A szervezet hatékony működését akadályozza, hogy a kirendeltségek nem jutnak hozzá az adatokhoz, pedig az ellátások megállapításánál, a

munkáltatók ellenőrzésénél, a támogatások odaítélésénél nagyon jól lehetne használni az adatbázisból kinyerhető információkat.

Szociális törvény változásaiból származó feladatok

A munkaügyi központok a munkanélküliek ellátásáról és a foglalkoztatás elősegítéséről szóló törvényben biztosított ellátások kimerítése után sem mond le ügyfeleiről. Részt vesz, az ellátásból kikerült személyek segélyezésének folyamatában. 2009-ig az aktív korúak ellátása terén bekövetkezett jogszabályi változásokig, annak a személynek, aki rendszeres szociális segélyben részesült, a munkaügyi központtal együtt kellett működnie, a rendszeres szociális segélyhez való hozzájutásnak ez volt az egyik legfontosabb törvényben meghatározott feltétele. Ebben az esetben a munkaügyi központok és a rendszeres szociális segélyt megállapító és folyósító önkormányzatok szoros együttműködését kívánta meg a feladat ellátása. Ez a kölcsönös együttműködés tájékoztatási kötelezettségben nyilvánult meg, illetve a közhasznú foglalkoztatás keretében nyújtott támogatásokkal megvalósított munkához az önkormányzatok a rendszeres szociális segélyben részesülő ügyfelei közül válogatott.

2009-től az aktív korúak ellátása terén bekövetkezett változásokra tekintettel a kirendeltségek és az önkormányzatok közötti megállapodásokat át kellett dolgozni, mivel 2009-től a megállapodások többsége főképp az „Út a munkához” program keretében történő adatszolgáltatásról, az önkormányzatok által készített közfoglalkoztatási tervek véleményezéséről tartalmaz rendelkezéseket.

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény az „Út a munkához” programmal összefüggésben történő módosítása tovább gyarapította a munkaügyi központok feladatát. Ezek a rendelkezésre állási támogatás, mint támogatási forma és ebből a munkaügyi központokra háruló feladatok voltak. A rendelkezésre állási támogatásra jogosultakat szintén a munkaügyi központ kirendeltsége veszi álláskeresőként nyilvántartásba, és álláskeresési megállapodást kötnek velük. A közcélú foglalkoztatásban való részvételt az önkormányzatok biztosítják részükre. Speciális új szabály az általános iskola 8. évfolyamát el nem végzett 35 év alatti fiatal ellátottak részére nem a közfoglalkoztatás, hanem a képzésben való részvétel jelenti az együttműködés fő formáját. Tehát ebben az új ellátási formában is az önkormányzatok és a munkaügyi központok szoros együttműködése szükséges. A fő cél látható: az állandó segélyezési életforma kialakulásának megakadályozása. Ezen a ponton érdemes lenne a feladat hatékony ellátása érdekében átgondolni azt, hogy egyáltalán szükséges –e meghagyni a rendszeres szociális segély, illetve

a rendelkezésre állási támogatás folyósítását, illetve megállapítását az önkormányzatoknál, vagy jobb lenne a munkaügyi központ feladatai közé átvenni ezeket a feladatokat is teljes jogkörrel. Gyakorlatilag az ön kormányzatokat jelentős munkatehertől felszabadítaná ez a megoldás.

Továbbá a közcélú közvetítés is így dominánsabban a munkaügyi központ javaslata, véleménye alapján történne. Jelenleg a közfoglalkoztatással kapcsolatos egyik legnagyobb feszültségforrás, hogy az önkormányzat a személyeket is meghatározza, akiket közhasznú, közcélú, közmunka foglalkoztatás keretében kíván foglalkoztatni. Sajnos a munkaügyi központ a jó kapcsolat fenntartása érdekében és a közvetítési statisztika minél szebb teljesítménye céljából partner ebben az eljárásban. A munkaügyi központnak a lényeges, hogy csökkenjen a regisztrált álláskeresők száma, az önkormányzatnak, hogy legyen megfelelő embere a közfoglalkoztatási feladatokból adódó munka ellátására, és minél inkább olyan munkavállaló, akivel könnyen lehet a munkát elvégeztetni. Így az önkormányzat a munkaügyi központtal karöltve a segélyezett életformába bebetonozza azokat az egyébként munkaerőpiaci szempontból mindenképpen hátrányos helyzetű egyéneket, akik kívül vannak az önkormányzat által preferált körön. Ezt a problémát az „Út a munkához” program sem tudta teljes körűen felszámolni. Ezt a jogtalan és egyben igazságtalan helyzetet megoldaná az, hogy a rendszeres szociális segélyezést, illetve most már a rendelkezésre állási támogatás megállapítása, folyósítása a munkaügyi központok kirendeltségéhez kerülne. Így a rálátása szervezetnek teljes körű az aktívkorú nem foglalkoztatotti körre, a foglalkoztatásba vonás irányítottabbá válna. Természetesen ez a felvetés kidolgozása több minisztérium hatáskörébe tartozik, a javaslat csak komplex átgondolás alapján, a munkaügyi és szociális integráció továbbfolytatása alapján valósítható meg.

A munkaügyi központok is működhetnének munkaügyi és szociális központként. Sokkal kevesebb bürokráciát igényelne, a költségvetési megszorítások miatt pénzügyileg teljesen ellehetetlenült önkormányzatok is jelentős feladatmennyiségtől szabadulnának meg.

A közfoglalkoztatás különböző formáinak (közcélú, közhasznú, közmunka) szervezése, finanszírozása eltérő rendszerben hívható le, különbözik az elszámolások menete, ellenőrzése a közcélú foglalkoztatásnak nincs. Az önkormányzatok nehezen tudnak tájékozódni ebben a bonyolult forráshoz jutási rendszerben, célszerű lenne a közfoglalkoztatás különböző formáit és eltérő finanszírozási jellegét egy csatornába, az állami foglalkoztatási szolgálat szakmai felügyelete alá illeszteni.

Rehabilitációval kapcsolatos feladatok

A nyugdíjrendszer reformjának részeként 2008. január 1-jétől átalakult a rokkantsági ellátások rendszere. Bevezetésre került a rehabilitációs járadék. A munkaügyi szervezetnek olyan alanyi jogon járó- foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat kell biztosítani, amelyek segítik a korábbi munkahelyre való visszatérést, vagy az újbóli elhelyezkedést. A program megvalósítói, a regionális munkaügyi központok illetékes kirendeltségei a rehabilitációs járadékban részesülő személy rehabilitációját, foglalkoztatási esélyeinek javítását, a munkaerőpiacra történő visszatérítését kívánják segíteni, illetve a tartós, fenntartható foglalkoztatáshoz szükséges feltételek megteremtését kívánják megvalósítani. A Rehabilitációs Járadékban részesülő ügyfelek mint közvetítést kérők kerülnek a nyilvántartásába a kirendeltségnek. A kirendeltség feladata a foglalkozási rehabilitáció biztosítása, valamint az orvosi és szociális rehabilitáció koordinálása. Speciális eljárási folyamat alapján kell kezelniük ezt az ügyfélkört, mely nem azonos a nyilvántartott álláskeresők eljárásmenetével, speciális együttműködési és támogatási lehetőségek illetik ezt a célcsoportot. A TÁMOP 1.1.1. „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” program keretében valósulnak meg a csökkent munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítését célzó intézkedések speciális Unió programja is támogatja az elhelyezésüket. A későbbiekben visszatérek ezen célcsoportot érintő szakmai feladatokra.

A kirendeltségi együttműködési kötelezettség a Rendszeres Szociális Járadékban részesülők esetében is megjelent, kötelező az együttműködési megállapodásban foglaltakat teljesíteniük. Egyedül a Rendszeres Szociális Segélyben részesülő, egészségkárosodott személyeknek nem kötelező együttműködést teljesíteni az ellátás folyósításának feltételeként a kirendeltséggel.

I.2 Az ÁFSZ jelenlegi feladatrendszerének részletes, bemutatása elemzése:

Az állami foglalkoztatási szolgálat jelenleg igen széles spektrumú feladatellátását végez. Ez a „feladathalmaz” – a szervezet megalakulása óta – fokozatosan alakult ki és tulajdonképpen állandó változásban van. Természetesen ez a feladatbővülés annak az eredménye, hogy a szervezet hatékonyan és minél tökéletesebben el tudja látni a küldetéseként is megfogalmazott alapfeladatát: a munkanélküliség minél alacsonyabb szinten tartását és a legális jogszabályoknak megfelelő foglalkoztatási arány növelését, megközelítve az ideális állapotot,

a teljes foglalkoztatást. Természetesen a szervezetnek rugalmasnak kell lennie, és alkalmazkodnia kell, a gazdasági folyamatokhoz a munkaerőpiac minden rezdülésére azonnal reagálnia kell. Az igazán optimális az lenne, ha a munkaügyi szervezet már előre felkészülne bizonyos munkaerő-piaci állapotok, helyzetek kezelésére, és nem utólagosan követné a gazdaság változásaiból következő munkaerő-piaci változásokat, hiszen jelenleg ez a helyzet. Történik a gazdaságban egy megtorpanás, visszaesés, erre reakcióként megszületik egy politikai elhatározás döntés, beindul a szükséges jogalkotás, megjelennek az új jogszabályok és mire ezek az új jogszabályok a mindennapos ügyintézésben realizálódnak, már a gazdaság egy újabb kihívás elé állítja a foglalkoztatáspolitikát. Az ÁFSZ feladatrendszerét áttekintés céljából a tanulmányok alapján az alábbi nagy kategóriába sorolódtak a szervezet által ellátandó feladatok, mely eltér az eddigi szokásos áttekintési struktúráktól, ezek mentén tekintetem át a folyamatot:

- l.) Állásfeltárás, munkaközvetítés**
- m.) Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele**
- n.) Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése**
- o.) Álláskeresők ellátása**
- p.) Egyéb a munkaerőpiacra hatást gyakorló tényezők**
- q.) Személyeknek nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások,**
- r.) Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások**
- s.) Munkaerő-piaci szereplőkkel való kapcsolattartás**
- t.) Együttműködés az iskolarendszerrel**
- u.) Foglalkoztatási rehabilitáció**
- v.) Minőségbiztosítási rendszer működtetése**

a.) Állásfeltárás, munkaközvetítés

A munkaügyi szervezet fentebbi kategóriákba sorolt feladatai közül –ami mind nagyon fontos és lényeges- a legkiemelkedőbb és a legfontosabb feladata az állásfeltárás és a munkaközvetítés. Hiszen a hatékony működés már ezen a ponton megnyilvánul, ugyanis ha ez a feladat tökéletesen működik az állami foglalkoztatási szervezethez forduló álláskeresők rövid időn belül munkába tudnak állni, és az aktív adófizetők gazdasági fejlődést generáló társadalmi rétegét bővítik, a vállalkozások kapacitásaik bővítéséhez megfelelő munkaerőhöz jutnak, a termelés növekedése a gazdasági növekedés forrása. Ezért nem lehet azt megengedni, hogy a munkaközvetítés egyfajta szükséges rosszként megnyilvánuló formalitás

legyen, vagy maradjon. Érdekes dilemma és egy következő tanulmány témája is lehetne annak kérdésnek a megvizsgálása, hogy az állami munkaközvetítés eredményessége miért marad el a magán munkaközvetítők, illetve munkaerő kölcsönzők eredményessége mögött.

Ennek egyik lehetséges oka, talán éppen a munkaügyi szervezet ezen feladatának „mostoha gyermekként” való kezelése. A másik lehetséges ok, hogy a szervezet fennállása óta nem sikerült tisztázni, hogy szolgáltatási tevékenység-e a munkaközvetítés (Igaz, Az Flt. akként definiálja, azonban az együttműködésnél, ellátásnál, támogatásnál, már inkább hatósági tevékenység – a felajánlott munkahely elutasítása szankcióval jár.), vagy hatósági tevékenység.

A munkaközvetítés és az állásfeltárás egyik szélsőségesen megnyilvánuló negatív felfogása az, hogy szükséges legalább egy sikertelen közvetítés ahhoz, hogy az álláskereső az ellátáshoz hozzájusson. A 2002-ben működő ellátást támogató informatikai rendszer csak akkor engedte tovább lépni az ellátási ágon az ügyintézés, ha egy sikertelen közvetítést legalább is az informatikai rendszerben lebonyolítottak, tehát egy fölösleges eljárási cselekmény ráadásul kinyomtatva az ügyféllel aláírva az ügyirathoz kellett csatolni tovább növelve az egyébként is túlbürokratizált agyon adminisztrált ügyintézés.

Tehát az álláskeresésnek és a munkaközvetítésnek nagyon nagy hangsúlyt kell kapnia a kirendeltségek munkájában, és a legfelkészültebb ügyintézők összehangolt munkája kell, hogy garantálja az állami munkaközvetítés sikerességét is.

Aki a munkaügyi központ kirendeltségén megjelenik legelső lépésként a nyilvántartásba vétellel találkozik. A nyilvántartásba vétel is,- ahhoz képest, hogy az eljárás elnevezéséből egy egyszerű eljárásra lehet következtetni- már viszonylag összetett feladat, mivel három kategória szerint lehet az ügyfeleket nyilvántartásba venni. a.) álláskeresőként, b.) közvetítést kérőként, c.) szolgáltatást kérőként. Mindegyik kategória más-más státuszt eredményez, eltérő jogosultságokkal, illetve ehhez kapcsolódóan eltérő kötelezettségekkel. A nyilvántartásba vételről határozat születik, amit papír alapon is ki kell nyomtatni. Ez is a túlzott bürokratizmus megnyilvánulása, hiszen eljárásjogi lehetőség volna arra, hogy külön határozathozatal nélkül is nyilvántartásba lehetne venni az ügyfeleket. A szolgáltatáskérőként való nyilvántartásba vétel pedig teljesen fölösleges. Ezt az állítást egy extrém, de valóságos példával megfelelően alá lehet támasztani. A munkaügyi központok feladata a munkajogi tanácsadás az álláskeresők, illetve a munkavállalók és a munkáltatók részére. A szolgáltatást a korábban megyei munkaügyi központoknál, jelenleg a régióközpontokban lehet igénybe venni. Nos a jelenlegi jogi szabályozás szerint erre a szolgáltatásra csak az lenne jogosult, akit

a kirendeltségen legalább szolgáltatáskérőként nyilvántartásba vettek. Ez a gyakorlatban már a megyei munkaügyi központok idejében sem működött ebben a formában, hanem az a munkavállaló vagy munkáltató, aki igényelte a munkajogi tanácsadást mindenféle előzetes nyilvántartásba vétel nélkül megkapta ezt a szolgáltatást, hiszen irreális lett volna a megyei munkaügyi központból a megye legtávolabbi sarkában lévő lakóhelye szerint illetékes kirendeltségre visszairányítani azért, hogy szolgáltatáskérőként nyilvántartásba vegyék. Jelenleg a regionális munkaügyi központok és egyes kirendeltségeik fizikális távolsága ezt a jogszabály által megkövetelt feltétel teljesítését lehetetlenné teszi. A feladat ellátása a kirendeltségek csoportjai között megoszlik. Az álláskeresőként való nyilvántartásba vétel a hatósági csoportban, míg az állásfeltárás, és a munkaközvetítéshez tartozó feladatok a kirendeltségek szolgáltatási csoportjainak a munkájában jelenik meg. A hatósági és a szolgáltatási jelleg már a nyilvántartásba vétel során is keveredik. Nagyon fontos lenne pedig a két terület a hatósági és a szolgáltatási feladatok tényleges határozott elhatárolása. A hatósági tevékenységnek egyfajta háttér munkában kellene megjelennie. A szolgáltatási jelleget az ügyfelekkel, valamint a munkáltatókkal való kapcsolattartás során újfajta ügyintézői attitűdre lenne szükség. A menedzser típusú ügyintéző - hasonlóan a banki illetve biztosítási területen dolgozó lendületes agilis üzletkötőkhöz- a munkáltatói kapcsolattartást nagyban meg tudnák reformálni. A szervezetről kialakított néha negatív véleményt, illetve bizalmatlanságot szakmailag jól felkészült vállalati kapcsolattartók meg tudnák változtatni. Ez az SZMM által megfogalmazott 2008. évi irányelvekben foglalt elvárásoknak is megfelelné a munkáltatói kapcsolattartás bővítésére, és a munkáltatókkal való együttműködés minőségének és hatékonyságának. A vállalati kapcsolattartásnak nem szabad pusztán csak egyfajta statisztikai adatgyűjtés szintjén megrekedni. Korrekt, rendszeres tájékoztatással a munkáltatók is jobban együttműködővé válnának pl. az üres álláshelyek bejelentésével kapcsolatban is. Számukra ezt az egyébként érdektelen fölösleges kötelezettséget, néhány támogatással foglalkoztatható álláskereső kiközvetítésével motiválni lehetne, hiszen ami munkáltatónak nem fontos információ (üres álláshely) az a munkaügyi szervezetnek nagyon is fontos adat lehet. Az állást ajánlók nyilvántartásba vétele is túlbürokratizált, valószínű, hogy a munkáltatókat ez is inkább elrettenti az üres álláshelyek bejelentésétől. Foglalkoztatói adatlap kitöltése, cégszerűen aláírt forma stb. Elegendő lenne a munkáltató szóbeli bejelentése alapján- a céginformációs rendszerből való ellenőrzés után- a munkáltatói nyilvántartásba felrögzíteni az állás kínálókat.

A kirendeltségeken az álláskereső nyilvántartásba vételével kapcsolatosan egy új feladat jelent meg ez az álláskereső besorolása a PROFILING. Ez kötelezően csak az új szolgáltatási modell szerint működő kirendeltségeken kötelező, más kirendeltségeknek csak ajánlott. Az egységes ügyintézés irányában az effajta ajánlás nem hat pozitívan. Vagy kötelező minden kirendeltségen, vagy ha nem vált be nem kell alkalmazni. A PROFILING az ügyfél kategorizálás módszere. Arra szolgál, hogy megkönnyítse azon személyek korai beazonosítását, akik nagy valószínűséggel fél éven túl sem tudnak elhelyezkedni. Mivel a profiling módszer egy statisztikai módszeren alapszik egyfajta „diszkriminációs” hibaforrása lehet. Az emberi tényezőket figyelembe véve egyéniesítve kellene az ügyfeleket kategorizálni. A PROFILING által adott három kategória 1.) önálló álláskereső, 2.) segítséggel elhelyezhető, 3.) veszélyeztetett egyfajta kényszert is jelent, hogy valamelyik kategóriába besorolni az ügyfelet. A besorolás az FSZH által kiadott módszertani anyagok alapján a közvetítő ügyintézők saját tapasztalataik és gyakorlatuk alapján történik. Erősen szubjektív jellegű megítélés alapján igen szűk három csoportba történik a besorolás. Az viszont megállapítható, és leszögezhető, hogy az álláskereső ügyfelek besorolása ebbe a három csoportba erőltetett. Az ügyfelek valós megismerése és teljesen egyénre szabott szolgáltatás nagyobb kimeneti eredményt hozhatna, mint a mindenáron valamelyik kategóriába való besorolás.

A kirendeltségek jelentős infrastrukturális fejlesztéseken mentek, illetve mennek keresztül 2003-2004. óta. Az elindult fejlesztés először 20 mintakirendeltségen PHARE program keretében, majd még további 60 kirendeltségen valósult meg. A korszerűsített modell alkalmazása ezeken a kirendeltségeken kötelező, az ország többi kirendeltségén csak ajánlott. Az önálló álláskeresőt biztosító álló és ülő M-pontok (kioszkok) megjelenése nagyban segíti a kirendeltségen megjelenő ügyfelek információhoz jutását. Az interneten elérhető országos állásbank, valamint az országos képzési adatbank megvalósulhat az önkiszolgálás az álláskeresőben, mivel az M-pontokat azok az álláskereső is használhatják, akiknek otthon nincs hozzáférésük.

A munkaügyi szervezet egyik leglátványosabb és egyik legsikeresebb tevékenysége az állásbörzék szervezése. Az állásbörzék általában ősszel és tavasszal kerülnek megrendezésre. Nagyon hasznos esemény, mivel itt személyesen találkozhatnak az álláskereső a munkáltatókkal, illetve a munkaügyi szervezetről is sok információt megtudhatnak.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak folyamatosan javítania kell szolgáltatásainak minőségét. Ez vonatkozik a munkáltatókkal való kapcsolattartás minőségi javítására, és az

álláskeresők minőségi kiszolgálására is. Kiemelkedő cél az üres álláshelyek feltérképezése, valamint a munkáltatók elvárásainak pontos, precíz megismerése. Ez az alfája és omegája a sikeres közvetítésnek. Meg kell teremteni annak személyi és dologi feltételeit, hogy minden kirendeltségen legyen legalább egy menedzser típusú, széles szakmai ismerettel rendelkező egyén, akinek a fő feladata a munkáltatói kapcsolattartás. Ennek során minden lényeges adatot információt meg tud szerezni az üres álláshelyekről, illetve a hátrányos helyzetű álláskeresők –esetleg aktív eszköz igénybevételével történő-közvetítését. Megvalósulna a munkáltatók megfelelő, korrekt információhoz juttatása adott esetben tájékoztatása a működtetett aktív eszközökről. Így a munkaerő-piaci prognózisok is korrektebb információhoz juttatnák a munkaügyi szervezetet, hiszen a munkáltatók sokszor bizalmatlanságból, nem közölnek korrekt adatokat a cégükről, vagy elzárkóznak az információ nyújtásától. Ez a bizalmatlanság leépíthető lenne ezzel a menedzser típusú vállalati kapcsolattartó egyén foglalkoztatásával. A regionális szinten 2 fővel működő állásügynökök munkába állítása is ezt a célt szolgálja, azonban regionális szinten két főt kevés ennek a feladatnak a kiemelkedő szinten történő ellátására.

Az ÁFSZ informatikai rendszerében kialakításra kerülő önéletrajz adatbázis nagyon nagy segítség a sikeres elhelyezkedéshez. Arra kell viszont ügyelni, hogy a közvetítő ügyszervek ne az önéletrajzok elhelyezhetőségének adminisztrálásával legyenek lekötve, hanem az alapönéletrajz és az álláskereső által megadott elhelyezkedését elősegítő információ minél pontosabban, és gyorsabban felkerüljön az adatbázisba.

b.) Munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak nagy jelentőségű információgyűjtő,- szolgáltató és elemzési feladatai vannak, amelyek mind a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, mind a regionális munkaügyi központok szintjén megjelennek. A munkaügyi szervezet információgyűjtési és tájékoztatási feladatait a jogszabályi kötelezettségein jelentősen túlmutatva végzi.

A munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, publikálása az ÁFSZ minden szintjén fontos szereppel bír. Az információkhoz a szervezet elsősorban a kirendeltségek által kerül. A kirendeltségeknek azonban jelentős arányú feladatot jelent információszolgáltatási kötelezettsége.

A beérkezett , illetve beszerzett információkat a statisztikai,elemzési osztályok tartják nyilván illetve használják fel különböző elemzésekhez. A kirendeltségek és az elemzési statisztikai

osztályok, amelyek regionális szervezeti egységeként működnek szorosan együttműködnek. Munkájukhoz elengedhetetlen, hogy a kirendeltségek által begyűjtött munkaerő-piaci információk valóságosak, korrektek legyenek, mert ha rossz adatokból végzik az elemzéseket az egész szervezet működése vakvágányra kerülhet. Az adatszolgáltatások során ciklikus ismétlődés figyelhető meg, heti, havi, negyedéves, éves, jelentések készítése.

A munkaerő-piaci információk feladatrendszerén belül öt fő feladatot fogalmazhatunk meg.

- 1.) Az ÁFSZ nyilvántartási rendszerén megtalálható kinyerése, feldolgozása, elemzése
- 2.) Külső forrásból származó adatok beszerzése, feldolgozása, elemzése
- 3.) Célzott felmérések, adatgyűjtések lebonyolítása információnyerés céljából
- 4.) Belső (vezetői) információs rendszer működtetése
- 5.) Az ÁFSZ által előállított információk publikálása, eljuttatása a külső felhasználók, illetve a nagy nyilvánosság részére.

Az információs igények fokozatosan bővültek, azonban az informatikai programok fejlesztése nem országosan egységesen valósultak meg. Egyedeli megyei szintű programok kerültek fejlesztésre, de ezek nem kerültek általában szélesebb körű terjesztésre. Ennek az eredménye az volt, hogy tartósan jelentős különbségek maradtak fenn egyes megyei munkaügyi központok, valamint az országos szakmai irányító szerv informáltságában. Fontos fejlődési csomópont volt a COGNOS programra épülő Adattárház elindítása és az elemzők részére történt elérhetővé tétele.

2009-ben az IR bevezetésével új helyzet állt elő. A munkaerő-piaci információk terén szinte monopóliummá vált az Adattárház. Hivatalos statisztika csak onnan állítható elő. Ennek következménye, hogy a kirendeltségek saját adataikat nem ismerhetik meg azonnal a havi zárást követően, hanem meg kell várni míg azok az FSZH-ban előállításra kerülnek és bekerülnek az Adattárházba.

El kell érni azt, hogy az IR adatbázisban valós adatok szerepeljenek. A hibaszázalékok minimálisra csökkentésével a statisztikák folyamatos kontrollja mellett megvalósítható a minél pontosabb statisztikák és elemzések készítése. Ez az alapja annak, hogy a statisztikák által jelzett szakmai problémákra azonnali gyors adekvát választ lehetne adni, így megközelíthetné a munkaügyi szervezet azt az ideális működés állapotot, melyben nem fáziskésésben reagál a gazdasági-társadalmi változásokra, hanem előre fel tud készülni esetleges válsághelyzetek kezelésére is.

Az ÁFSZ legfontosabb jelenleg rendszeresen végzett adatgyűjtései a következők:

- 1.) negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés

- 2.) Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis
- 3.) MONITORING vizsgálat (az aktív eszközök eredményességéről)
- 4.) Egyéni bérek és keresetek adatgyűjtés
- 5.) Ügyfél elégedettségi vizsgálatok
- 6.) Pályakezdő felmérés (egyelőre csak egy régióban)
- 7.) „Út a munkához” program havi adatgyűjtése az önkormányzatoktól

Látható, hogy a munkaügyi szervezet jelentős mennyiségű adatot gyűjt, illetve kezel. Nyilvánvaló, hogy a hatékony működéshez elengedhetetlen a nagy mennyiségű információ, illetve munkaerő-piaci adat, azonban ezek az adatok csak akkor hasznosulnak ha valós információkat hordoznak, illetve a begyűjtött adatokat nemcsak formálisan kezeli a szervezet, hanem az elemzések ezekre az adatokra épülnek. E nélkül csak formális fölösleges munkavégzés marad, ami tovább terheli a szervezetet. A negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés más néven a kis prognózis a kérdőívezés két csatornáját használja, a postai utat, illetve az e-mailt. Ugyanakkor ennek a felmérésnek a célja a rendszeres munkáltatói kapcsolattartás bővítése, új csatorna bekapcsolása a kommunikációba. Ezt az elérendő célt jobban szolgálná a személyes találkozás. A vállalati kapcsolattartó személyesen keresné fel a munkáltatókat ezen felmérés során is, hasonlóan, mint a nagy prognózis azaz a rövid távú munkaerő-piaci prognózis során.

A prognóziskészítés időszakában a kirendeltségeknek jelentős terhet jelent a vállalatok felkeresése, kikérdezése. Ennek a jelentős leterheltségnek a megszüntetésére jó kezdeményezés lenne a - már fentebb körülírt menedzser típusú - vállalati kapcsolattartók szervezetbe állítása. Ezzel a kirendeltségek egyéb témérdek munkát végző munkatársainak munkaterhei jelentősen csökkennének, és a túlterheltségből adódó „essünk rajta túl” negatív hozzáállás is kiküszöbölhető lenne arról a pozitív hozadékról nem is beszélve, hogy a profi módon elkészített prognózis a szervezet jövőre való felkészülését jelentősen elősegítené és a hatékony működést is megalapozná. A MONITORING folyamatos fejlesztése zajlik a szervezetben érthető, hiszen a szervezet eredményességének vizsgálatát ez az adatgyűjtés teszi lehetővé. Az egyéni bérek és keresetek adatgyűjtése az FSZH feladata. Az adatgyűjtés célja az érdekegyeztető partnerek informálása a makro-és középszintű érdekegyeztető tárgyalásokhoz. A gazdaság más szereplői számára is jelentős információt hordoz.

Az ügyfél elégedettségi vizsgálat, mint a minőségbiztosítási rendszer szerves része 2007-től kötelező minden kirendeltségen. A jelenlegi működtetése teljesen formális, és hamis

információkat eredményez. Az ügyfelek részére ezt csak lehetőségként kellene felkínálni, az ügyfél váró helyiségekben írásos tájékoztatóval kellene az ügyfeleket erről a lehetőségről tájékoztatni. A várakozási időben őszintebben nyilatkoznának, illetve fogalmaznának meg kritikát a szervezetről. Az ügyintéző által átadott kérdőív egyfajta kényszert is sugallhat, illetve az ügyfél befolyásmentes véleményalkotását befolyásolhatja, nem beszélve arról, hogy az ügyintézés menetét meghosszabbítja igaz, hogy ez egy-egy ügyfél estében néhány perc, de jelentős ügyfélforgalom esetén ez az idő is jelentőssé válhat.

Az adatgyűjtés az „Út a munkához „programról 2009. nyaratól került az ÁFSZ feladatai közé. Mivel az adatokat az önkormányzatoktól kell beszerezni a munkaügyi szervezet ki van szolgáltatva az önkormányzatok adatszolgáltatási kedvének, jellemző az önkormányzatok negatív hozzáállása, 25-30%-uk nem küldi meg határidőre az adatokat, a beérkezett adatok pedig sokszor rosszul értelmezettek, vagy pontatlanok azaz feldolgozásra alkalmatlanok. Ez egyébként üzenet értékű visszacsatolás a programról. Az ehhez hasonló feladatoktól a munkaügyi szervezetet meg kell szabadítani. Főösleges terhet ró a szervezetre és valós eredménye nincs.

A vezetői információs rendszer az ÁFSZ-en belül nem öltött testet, ennek kialakítása TÁMOP 1.3.1.intézkedés ugyanezen 3. komponensén belül az 5. alprojekt részét képezi. Kialakítása során figyelembe venni a különböző vezetési szintek igényeit, mert más információ portfólióra van szükség kirendeltségi, régiós, és országos szinten.

Összességében elmondható, hogy az ÁFSZ munkaerő-piaci információk gyűjtése, elemzése, hozzáférhetővé tétele során igen komoly mélységű és mennyiségű feladatot lát el. Jelentős munkaterhet ró a szervezetre, ezért nagyon fontos, hogy csak azokat az adatokat, illetve információkat kerüljenek gyűjtésre, feldolgozásra amelyeknek valós eredménye kézzel fogható hasznot eredményez a szervezet számára. A főösleges, öncélú adatgyűjtéseket le kell faragni, ki kell irtani a szervezetből, illetve az adatgyűjtéseknél figyelemmel kell lenni a párhuzamosságok kiküszöbölésére csak olyan adatokat, információkat kelljen gyűjteni, amelyek még nincsenek meg az ÁFSZ szervezeti rendszerében. Ehhez szükséges az információk szervezeten belüli áramlásának, minél hatékonyabb felgyorsítása, illetve az adatok kezelésének átjárhatósága.

c.) Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok működtetése

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a legális, jogszerű foglalkoztatás elősegítése céljából, a munkanélküliség megelőzése érdekében, illetve a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű személyek munkaerő-piacon tartásával, vagy a munkaerőpiacra való visszasegítésével a foglalkoztatási szint növelése céljából pénzügyi támogatásokat nyújt, illetve bizonyos kedvezmények igénybevételét teszi lehetővé. Továbbá munkaerő-piaci programokat is támogat, melyeknek célja a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő rétegek reintegrációja, komplex módszerek alkalmazásával, melyekben a különböző munkaerő-piaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások egyidejűleg és egymásra épülve is nyújthatók.

A munkaügyi szervezet megalakulásakor ez a feladat csak másodlagos szerepet kapott. 1991-től 1995-ig a nagy tömegben megjelenő –új társadalmi jelenség- a munkanélküliség gyors kezelésére volt szükség, ami akkor az ellátások megszervezése és folyósítása jelentette a hangsúlyosabb tevékenységet. 1996-ban megjelent 6/1996(VII.16.) MüM rendelet, amely a foglalkoztatás elősegítő támogatások megítéléséről, folyósításáról rendelkezett, meghatározta az egyes támogatási eszközöket, illetve ezek igénybevételének részletszabályait. 1993-94-től kezdődően tehát a hangsúly az aktív eszközök működtetésének irányába tolódott. A feladat ellátásának nagy része gyakorlatilag a kirendeltségekre hárult közvetítés, támogatás megítélése, folyósítása, visszakövetelése stb. A megyei munkaügyi központok a tervezés az egyes eszközök működtetésére irányuló javaslat és a Munkaügyi Tanácsok döntésének előkészítésére, a keretgazdálkodás feladatait látta el. Emellett jelentős módszertani segítséget nyújtott a működtetett aktív eszközökre vonatkozó eljárási rendek megalkotásában, melyek igazgatói utasítás formájában biztosították a kirendeltségek egységes ügyintézését. A megyei munkaügyi központ igazgatója II. fokú hatósági jogkörrel rendelkezett a kirendeltségek által I. fokon meghozott hatósági döntések felett, illetve felügyeleti jogkörrel rendelkezett. Ezek a jogkörök a regionalizáció során 2007-től a regionális munkaügyi központok főigazgatóinak jogkörébe kerültek.

Az aktív foglalkoztatási eszközök működtetése illeszkedik az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hosszú távú stratégiájába és illeszkedik az EU-s célrendszerekhez. Az EU-s feladatrendszerből az alábbi feladatokhoz illeszkedik az aktív eszközök működtetése.

- a.) A munkanélküliek közvetlen kiközvetítése megfelelő aktív eszközök igénybevételeivel.
- b.) Munkaerő-piaci képzési és oktatási programok, egyéb vásárolt (támogatott) szolgáltatások adminisztrációja(tendereztetés, kifizetések ellenőrzése,beszámoló)
- c.) Rehabilitációs tervek készítése, fogyatékos munkanélküliek rehabilitációs programjainak adminisztrációja
- d.) Az állami és magánszférában működtetett munkaerő-piaci bértámogatási programok adminisztrációja
- e.) Az Európai Szociális Alap által finanszírozott munkaerő-piaci programok adminisztrációja (beleértve a végső haszonélvezőként végzett feladatokat)

Az aktív eszközök, és munkaerő-piaci programok működtetése követi a gazdaság változásait, illetve az ebből adódó társadalmi, munkaerő-piaci változásokat. Erre példa, hogy a 1994-1996 évektől fokozatosan a foglalkoztatás bővítése, a legális jogszerű foglalkoztatási kedv növelése, a foglalkoztatási ráta növelése volt a fő cél, elsősorban új munkahelyek létrehozásával. A 2008-ban kirobbant világgazdasági válság következtében a már meglévő munkahelyeknek a megőrzése került a munkaügyi szervezet fókuszába,de ez nem szorította háttérbe a fentebb kifejtett elsődleges célokat. A gazdasági válságra való reakció a valóságban kevés élömunka- és energiaráfordítással, hatékonyan aligha nevezhető felületi kezelésként érvényesült.

Az aktív eszköz támogatások nyújtásánál a támogatás jellege (visszatérítendő, vagy nem) mértéke, időtartama, a tovább foglalkoztatási kötelezettség, az amelyeknek variálásával a jogalkotó reagált a munkaerő-piaci, gazdasági változásokra. A munkaügyi szervezet pedig az eljárási rendjeikben nyújtottak útmutatást az eszközök működtetésére mérlegelési szempontokat is meghatározva, figyelembe véve az adott térség munkaerő-piaci helyzetének sajátosságait. A jogalkotás az aktív eszközök széles tárházát alkotta meg 2007-ig.A 6/1996. (VII.16) MüM rendelet, a 68/1996. (V.15.) Korm. rendelet és a 39/1998.(III.4.) Korm. rendelet alapján közel 30 féle aktív támogatási eszközt biztosított a munkaügyi központ és kirendeltségei számára. A fő problémát viszont az jelentette, hogy egyes támogatások között átfedések keletkeztek, mivel több alacsonyabb szintű jogszabályban párhuzamosan is megjelentek. Az EU-s tagságunkból következően a támogatásainknak meg kellett, hogy feleljenek a közösségi jogszabályoknak elsősorban a 2004/2002EK. rendeletnek. A támogatások új rendszere 2007. február 17-től jelent meg, melynek következtében megváltoztak a támogatások feltételrendszerei inkább szigorodás figyelhető meg, egyes

fogalmak pontosításra kerültek, illetve új fogalmak jelentek meg (mint pl.: hátrányos helyzetű álláskereső) és a támogatások összhangba kerültek az EU -s jogszabályokkal. A szigorítások szűkítették a kirendeltségek mérlegelési lehetőségét pl. támogatások folyósításának időtartamára vonatkozó döntés. (kötelező az 1 éves támogatás nyújtása)A „reform” nem sikerült tökéletesre,mivel a 39/1998.(III.4.) Korm. rendelet és a 6/1996.(VII.16.) MüM rendeletben eltérő szabályokat fogalmaz meg a támogatás igénybevehetőségéhez szükséges nyilvántartási idők tekintetében. E két jogszabály összhangját szükséges megteremteni hiszen a szervezet működését ez a jelentős ellentmondás rendkívüli módon megnehezíti.

Jelenleg az ÁFSZ által nyújtott aktív eszköz támogatások:

Képzések támogatása:

- 1.) Foglalkoztatást elősegítő képzések támogatása
- 2.) Munkaviszonyban állók képzése
- 3.) Munkaerőigényre indított képzés

Munkába állást közvetlenül segítő támogatások:

- 1.) Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás
- 2.) Szakképzett pályakezdek munkatapasztalat szerzésének támogatása
- 3.) Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása
- 4.) Közhasznú munkavégzés támogatása
- 5.) Közmunka támogatás

Megváltozott munkaképességű személyek munkához jutását segítő támogatások:

- 1.) RÁT-ra jogosultak támogatása
- 2.) Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása
- 3.) Befogadó munkahely kialakításának támogatása
- 4.) Rehabilitációs célú foglalkoztatás támogatása
- 5.) Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatások

Szolgáltatással kapcsolatos támogatások:

- 1.) Álláskereső klubban történő részvétel időtartamára keresetpótló juttatás
- 2.) Támogatás munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók részére

Válsághelyzetek kezelését szolgáló támogatások:

- 1.)Válság miatt munkahelyüket elvesztők támogatása
- 2.)Munkahelymegőrzés támogatása
- 3.)Csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás
- 4.)Bérgarancia alapból igényelhető támogatás

Mobilitást elősegítő támogatások:

- 1.) Csoportos személyszállítás támogatása
- 2.) Helyközi utazás támogatása

Új munkahelyek létrehozását célzó támogatások:

- 1.) Álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatás
- 2.) Munkahelyteremtő beruházások támogatása

Pozitív változás, hogy az egységes ügyintézés, és jogértelmezés céljából a foglalkoztatást elősegítő támogatások zömére vonatkozó központi eljárási rendeket a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal rendszeresen aktualizálja. A támogatásokkal kapcsolatos tevékenységek informatikai támogatását a legtöbb eszközre az integrált rendszer biztosítja. További cél, hogy minden eszköznek meg legyen a központi eljárási rendje, és az integrált informatikai program minden eszközt támogasson.

Az aktív eszközök működtetésével kapcsolatos feladatok ellátása megoszlik a kirendeltségek és a régió központ között. A kirendeltségek feladati három csoportba sorolhatóak: a.) az ügyfelek tájékoztatása, b.) a támogatás megállapításával közvetítés (az aktív eszközbe vonással) c.) a támogatás folyósításával, annak nyilvántartásával kapcsolatos feladatok. A támogatás megállapítása során hatósági eljárásban kerül sor a kérelmek, pályázatok elbírálására, és az eljárás végén a hatósági szerződés megkötésére. Ezt az új jogintézményt egyedül csak a munkaügyi szervezet vezette be és alkalmazza eljárásai során. A kezdeti elutasító fogadtatás után mára már alkalmazása szinte rutinszerűnek mondható.

A támogatás megállapítása, folyósítása és a folyósítással kapcsolatos feladatok rendkívüli módon túlbürokratizáltak. A kirendeltség végzi a benyújtott bizonylatok, számlák, bérjegyzékek ellenőrzését, az adatok rögzítését, végzi a teljesítés igazolását, nyilvántartja az előirányzatok, a lekötöttségek és a pénzügyi teljesítések alakulását. Az esetleges visszaköveteléssel kapcsolatos hatósági tevékenységek is a kirendeltség feladatát képezi.

A kirendeltségen működtetett aktív eszközökkel kapcsolatban a regionális munkaügyi központ tervezési, szervezési, koordinációs és módszertani feladatokat lát el. Az aktív eszköz működtetésével kapcsolatos célszerűségi, hatékonysági vizsgálatokat, elemzéseket végez illetve ebből fakadó tájékoztatási, javaslattételi kötelezettségeit teljesíti. Vannak támogatások, amelyeknek működtetését jogszabály a regionális munkaügyi központ hatáskörébe utal. Ezekben az esetekben az elsőfokú hatósági eljárást a regionális munkaügyi központ folytatja le.

Az aktív eszközök működtetésére is elmondható, hogy egyes támogatásokhoz való hozzájutást a kérelem és a csatolandó mellékletek, valamint igazolások, nyilatkozatok mennyisége a munkáltatók egy részét elriasztja a támogatás igénybevitelétől. Konkrét példaként hozható fel a vállalkozóvá válást segítő támogatások jogszabályi feltételeinek módosítása – azáltal, hogy a tőkejuttatáson felüli hat hónapra adható támogatás is pályázat útján nyerhető el- az ügyfelek nagy részét elriasztotta ennek az aktív eszköznek az igénybevitelétől. A túlzott bürokráciával a jogalkotó az esetleges visszaéléseket kívánná megelőzni, azonban inkább feleslegesen terheli mind az ügyfelet, mind a szervezet munkatársait, időt és energiát vonva el más hatékonyságot növelő feladatoktól.

Az aktív eszközök működtetésének hatékonyságát növelő intézkedéseket három nagy csoportba lehet összefoglalni.

1.) A támogatások megítélésének alapvetően rossz filozófiájával szakítani kell.

Jelenleg a rendszer *általában* úgy működik, hogy a munkáltató az üres álláshelyre már rendelkezik a számára megfelelő emberrel, aki természetesen már regisztrált álláskereső. A munkáltató információ nyújtás keretében információhoz jut arra vonatkozóan, hogy az ő általa előre már kiszemelt álláskereső után milyen támogatáshoz juthat. Ha megfelelő támogatást kaphat a munkavállalója foglalkoztatásához, akkor máris benyújtja a kérelmet és beindul a teljesen formális közvetítés, a munkáltató megkapja a támogatást, az álláskereső elhelyezkedik, kikerül a regisztrált álláskeresők köréből. Mindenki jól jár. A munkáltató örül, hogy egy kis állami támogatáshoz jutott, a munkavállaló örül, hogy dolgozhat és nem munkanélküli, a közvetítő örül mert 100%-os a közvetítés sikeressége, a kirendeltség-vezető örül mert területéről csökken a regisztrált álláskeresők száma. Azonban meg kell jegyezni, hogy ennek az eljárásnak a fő kiváltója a sok fölösleges adminisztráció, mely az érdemi támogatási folyamattól, a döntés előkészítéstől vesz el az ügyintézői kapacitást.

Így előfordulhat, hogy a Magyar Állam egy olyan személy foglalkoztatását támogatta, akit a munkáltató **valós munkaerő-piaci igény esetén** támogatás nélkül is felvett volna, akit

támogatás nélkül is el tudott volna helyezkedni az adott munkáltatónál az érintett kirendeltség. Így előbb-utóbb a keretek kimerülése esetén nem jut támogatás a ténylegesen rászorult álláskeresők foglalkoztatására.

Az ideális eljárás az lenne, ha a valós munkaerőigényre a közvetítő által felajánlott álláskeresőkből választana a munkáltató, még azt is meg lehetne engedni, hogy a felajánlott álláskeresőkhöz megfelelő támogatási ajánlatot is párosítson a közvetítő. Itt fontos szerepet kapna a vállalati kapcsolattartó és a közvetítő összehangolt tevékenysége. Nagyobb eséllyel lehetne a hátrányos helyzetű álláskeresőket a munka világába visszasegíteni. Itt valóban a munkaügyi központ döntené el, hogy kinek a foglalkoztatásához adna támogatást, és valóban olyan munkáltató igényelné a támogatást, akinek tényleges munkaerő-piaci kereslete van.

2.) Csökkenteni kellene a támogatások igénylésével, és elszámolással kapcsolatos adminisztrációs terheket. Ezt a jogszabályok által megkövetelt minimumra kellene korlátozni, de akár jogszabályok módosítása is szóba jöhet.

3.) Az aktív eszközök mennyiségét még tovább lehetne lefaragni, és az egyes eszközökre vonatkozó jogi szabályozást stabilizálni lenne szükséges.

Az aktív eszközök számossága az eltérő feltételrendszerek és az egyes eszközökre vonatkozó jogi háttér gyakori változása igen nagy terhet ró az ügyintézőkre. A jogszabályi környezet szinte évente változik, ezt nem tudja a központi eljárási rend, illetve az arra épülő számítástechnikai program azonnali hatállyal követni. Az ügyintéző pedig csak akkor tudja feladatát jól ellátni, ha a jogszabályokkal az eljárási rendek összhangban vannak, és az informatikai támogatás is összhangban van a jogszabályokkal, és az eljárási rendekkel.

Képzések:

A képzés, mint speciális aktív eszköz a munkaerőpiacon jó kondíciókkal rendelkező szakmák elsajátításával segíti a munkához az álláskeresőket, illetve azokat a személyeket is, akik még foglalkoztatva vannak, de munkahelyük előreláthatóan meg fog szünni egy éven belül. A munkaerő-piaci és gazdasági változásokat próbálja meg követni. A képzésben részt vevők száma 2005-2008 között jelentősen nőtt. A képzéssel kapcsolatos feladatok ellátása megoszlik a kirendeltségek és a régió központok között. A régióközpont elkészíti az éves képzési tervet, amely tartalmazza az adott évben támogatandó képzési irányok meghatározását és a képzéseket lebonyolító szervezetek kiválasztását. A kirendeltség végzi a képzésben résztvevők kiválasztását, illetve a képzések lebonyolításával kapcsolatos adminisztratív teendőket. A képzések pénzügyi-technikai, valamint ellenőrzési feladatait a régió központ

illetékes szervei végzik. Kezdetben a képzésekbe nagyon nehéz volt bevonni az álláskeresőket, ezért a jogalkotó a képzés idejére járó keresetpótló juttatás összegének felemelésével próbálta motiválni az ügyfeleket a képzésbe vonásra. Ez nem megfelelő motivációt jelentett ráadásul a sikeres vizsga letétele nem lehetett feltétele a keresetpótló juttatás jogszerű megszerzéséhez, hanem egyedül elegendő volt az a feltétel, hogy a képzésben részt vevő az első vizsgán részt vesz. Ezzel a szabályozással megjelentek azok az álláskereső a képzésre jelentkezők között, akik nem tanulni akartak, hanem kifejezetten magasabb összegű ellátáshoz akartak jutni. Megnőtt a képzéssel foglalkozó ügyintézők felelőssége a kiválasztás során. A képzésnek központi eljárási rendje van, és az integrált informatikai rendszer is támogatja. A gyors jogszabályi változásokat 2007.01.01.től valamint 2009. 01.01.-től az eljárási rend, illetve az informatikai rendszer nem tudta követni, ezzel nehezítette a mindennapi ügyintézését.

A munkaerő-piaci képzési rendszer működtetése is sok adminisztrációval jár, nagyon bürokratikusak az eljárások, különösen a képzési ajánlatokkal kapcsolatos ügyintézés lenne célszerű egyszerűsíteni.

A beérkezett ajánlatok jelentős hányada általában nem felel meg a felhívásban szereplő formai követelményeknek, ezért sok a hiánypótlások száma.

Az ezzel kapcsolatos munka és idő is megtakarítható lenne, továbbá sokkal hatékonyabb lenne az egész rendszer, ha a képzési ajánlatok kiírására, fogadására országosan egységes pályázati felület kerülne kialakításra az Internetes honlapon, ahol az ajánlattevő felnőttképzést folytató intézmények rögzíthetnék és benyújthatnák az ajánlataikat. Különböző – a formai követelményeket tartalmazó, és ellenőrizendő- szűrők beépítésével, csak a formailag megfelelő képzési ajánlatokat fogadná el a rendszer. A beérkezett ajánlatokról a program segítségével megadott szempontok alapján kimutatást lehetne készíteni. Az ajánlatok értékelését követően, a legelőnyösebb ajánlatok adatait a munkatársak egy átemeléssel beemelhetnék a Felnőttképzési Integrált Rendszerbe.

Jelenleg a tanfolyamokkal kapcsolatos adatokat – kivéve a képző központok által a képzési keret terhére szervezett tanfolyamokat – az ajánlatokból kézzel rögzítik és iktatják a munkatársak. Ezen problémák a mai kor technikai vívmányai mellett fejlesztéssel megoldást várnak.

Foglalkoztatást ösztönző járulékkedvezmények:

Az ÁFSZ szervezeti egységei a járulékkedvezmények igénybevételéhez is hathatós segítséget nyújtanak. A munkaügyi szervezet feladata kettős. A START kártya kiadása az APEH feladata. A START+ és a START EXTRA kártyák kiállításához a kirendeltség hatósági bizonyítványt állít ki.

A START EXTRA kártya gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségekre vagy településekre vonatkozó kedvezmény érvényesítéséhez a munkaadó és a kirendeltség hatósági szerződést köt. Ezt a feladatot az integrált informatikai program nem támogatja

A foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről szóló 2005. évi CLXXX Tv. és a végrehajtására kiadott 55/2005.(XII.29.) PM-FMM együttes rendelet alapján érvényesíthető kedvezményekről tájékoztatás nyújtást ad a kirendeltség illetve hatósági szerződést köt a munkáltatóval.

A foglalkoztatási kötelezettséget a munkaügyi központ ellenőrzi, és jogsértés esetén az APEH-et értesíti. A munkaügyi központnak adatszolgáltatási kötelezettsége is van ezen tevékenység ellátása során, azonban pénzügyi tevékenységet nem végez.

A 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet a munkabér és járulékkedvezményt is szabályozza, így megállapítható, hogy két jogszabály is hasonló kedvezményt biztosít, viszont a támogatás halmozódását ki kell szűrni.

Ezen egyszerű feladat ellátása is a jogi szabályozás és az egyéb koordinációs zavarok következtében is bonyolulttá tud válni. Egyik esetben hatósági bizonyítványt kell csak kiállítani, más esetekben már hatósági szerződést kell kötni, egyik esetben teljes az informatikai támogatás, a másikban egyáltalán nincs. Egyébként pedig semmilyen pénzügyi feladat nem kötődik a START kártyához a munkaügyi központnál. A feladat két szervezet között oszlik meg, határozottan át kellett volna adni az APEH-nak ezt a feladatot. Felemás szabályozás következménye, de semmiképpen nem ügyfélbarát megoldással találkozunk ezen feladat ellátása során.

Munkaerő- piaci programok:

A munkaerő-piaci programokat az anyagi forrás tekintetében két nagy csoportra oszthatjuk. Az egyik csoport a hazai forrásból megvalósuló munkaerő-piaci programok, a másik csoport

az uniós forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programok. Először a hazai forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programokkal kapcsolatos feladatokat tekintjük át:

A hazai forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programok:

A munkaerő-piaci programok jogszabályi hátterét a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991.évi IV. Tv. 2000-től hatályos módosítása, valamint a 6/1996. MüM rendelet tette lehetővé és részletesen szabályozta. A munkaerő-piaci programok a hátrányos helyzetű álláskeresők munkaerő-piacra történő reintegrálását komplex módszerek alkalmazásával próbálja megoldani.. A komplexitást az jelenti, hogy a munkaügyi szervezet szolgáltatásokat és foglalkoztatást elősegítő támogatásokat együttesen , egyidejűleg, egymásra épülve nyújt a programba bevont álláskeresők részére. Megállapítható, hogy a beindított programok száma csökkent, azonban a programokba bevont álláskeresők száma nőtt. A programok számának csökkenése abból adódik, hogy a hátrányos helyzetű álláskeresők elhelyezése egyre nehezebb, ezért egyre több költsége vonzata van egy-egy induló programnak. A hazai finanszírozású munkaerő-piaci programokat is két csoportba sorolhatjuk:

- a.) központi munkaerő-piaci programok
- b.) regionális munkaerő-piaci programok

A munkaerő-piaci programok esetében is megállapítható a túlzott adminisztrálás, a túlzott bürokrácia. Már a program indításához is kettős megállapodás megkötése szükséges. Ennek az oka, hogy a programban beépített egyes programelemek megtartják önállóságukat, ezért azoknak az adminisztrálása, megállapodás megkötésével kapcsolatos hatósági feladatok ellátása a programelem működtetésére hatáskörrel rendelkező szervezeti egység feladata. A programról megállapodást a kiíró miniszter, vagy főigazgató köt, a programelemek esetében a döntés joga a kirendeltségké. A kirendeltségek a személyek bevonásáról döntenek, de ha a programot meg akarja valósítani, akkor a kirendeltség csak részben tudja saját mérlegelési szempontjait érvényesíteni.

A rendszerből hiányzik a programszemlélet, és a programfinanszírozás. Ez a hiány a hatékony, gyors működést akadályozza. A váratlanul megjelenő komplex megoldást igénylő munkaerő-piaci krízis helyzetre a munkaügyi központ regionális munkaerő-piaci program indításával nem tud reagálni, mivel a folyamat összetett több hónapig tartó folyamat.

EU-s forrásból finanszírozott munkaerő-piaci programok:

Az Európai Unióhoz való csatlakozásunkkal lehetőség nyílt arra, hogy a munkaerő-piaci helyzetünk javítása céljából az EU forrásaiból is részesüljenek Magyarországon megvalósuló munkaerő-piaci programok, hiszen foglalkoztatás politikánk már kilépett nemzeti kereteiből, közösségi szintre emelkedett.

A munkaerő-piaci programoknak igazodniuk kell a kormány átfogó céljaihoz, a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás bővítése a cél. A munkaerő-piac kínálati oldalára irányuló intézkedésekkel, emberi erőforrások fejlesztésével törekszik javítani a munkaerő-piac helyzetén.

Gazdasági háttérét az Európai Szociális Alap ESZA biztosítja. Az ESZA forrásai felhasználhatók a munkavállalás javítására, az aktív álláskereső ösztönzésére, az egész életen át tartó tanulás motiválására, és a diszkrimináció felszámolásának ösztönzésére. A legelső program ami 2004-ben elindult a Humán Erőforrás Operatív Program HEFOP, majd a Társadalmi Megújulás Operatív Program TÁMOP. Ezen programok különböző alprogramokból állnak össze különböző célkitűzések megvalósítására.

A munkaügyi szervezet legkomplexebb, legösszetettebb, és a legtöbb bürokráciát igénylő feladata.

Konzorciális megvalósítású programokban a kedvezményezett regionális munkaügyi központoknak nemcsak illeszkedniük kell egy központi, országos tervhez (abból kereteket kapva és abban teljesítéseket vállalva), de saját programjukat mind szakmailag, mind pénzügyileg menedzselniük is szükséges, oly módon, hogy a hagyományos szolgáltató-támogató körének csaknem teljes (de a hagyományostól több esetben eltérő) működtetésén túl még új eszközöket is működtetniük szükséges.

Az uniós források lehívásával megvalósuló munkaerő-piaci programok megvalósításával jelentkező új kihívást a munkaügyi központok eltérő struktúrákkal próbálták megvalósítani. Voltak olyan munkaügyi központok, amelyek külön ESZA osztályt hoztak létre, máshol a feladat ellátása beépült a kirendeltségi struktúrába. Ez a szervezeti eltérés nehezítette a munkát az egységes ügyintézés. Ezt a szervezeti eltérést a régiós átszervezés megszüntette, a pl. a TÁMOP 1.1.2 program esetében, már egységes a régiók gyakorlata. Az integrált rendszerbe a programok támogatásának kezelése bekerült. A 2008-as gazdasági világválság negatív hatásainak csökkentésére új célcsoportok is bevonásra kerültek a TÁMOP 1.1.2 programba, és a felhasználható forrás is bővült.

A feladat nehézségei között meg kell említeni elsősorban a hazai támogatások nyújtásától eltérő gyakorlatot, a feladat ellátáshoz szükséges szakismerettel rendelkező ügyintézői létszám hiánya, a pénzügyi források lehívásának nehézségei, valamint az elvárt eredmény viszonylag magas foka. Új célcsoportok jelentenek ezekben a programokban azok az álláskereső, akik a hagyományos eszközökkel már nem kezelhetőek, több személyre szabott szolgáltatást, illetve támogatást kell részükre nyújtani. Mindegyik munkaügyi központnak saját programtervet kellett készítenie, amelyet a számára leosztott sarokszámok alapján kellett elkészíteniük. Az ESZA programokra is elmondható, hogy igazán új eszközök alkalmazására nem nyújt lehetőséget. Az egyes eszközök szabályai a 6/1996 (VII.16.) MüM rendeleten alapszanak.

A programok három szakaszból állnak az előkészítő szakaszból, programszakaszból, és a monitoring. A programba való bekerülés, az egyes elemek programban való működtetése, és a pénzügyi folyamatok egyaránt túlbürokratizált. A pénzügyi nyilvántartásokat elkülönítetten kell kezelni, valamint a működtetési költségeket is elkülönítetten kell kezelni. Hatalmas adminisztrációs teher hárul a megvalósítókra, melyeket az informatikai támogatottság csak nagy lemaradásokkal tud kezelni. Az adminisztráció halmozását fokozza a TÁMOP 1.1.-es programok különböző célcsoportok szerinti halmozódása, ma TÁMOP 1.1.1., TÁMOP 1.1.2., TÁMOP 1.1.3. komplex program működik a munkaügyi szervezetnél. Ezek egy keret programban, a célcsoportok bővítésével célszerűbb lett volna működtetni.

Jogosan merül fel a kérdés, vajon más EU-s tagállamban is ilyen sok adminisztráció szükséges az EU-s támogatások lehívásához, vagy csak „helyi specialitás” ez a túlzott bürokratizmus.

Késve léptek hatályba a programok háttérét képező jogszabályok, az új tevékenységekhez új eljárásokat igényeltek, amelyek nem lettek, értelemszerűen nem is lehettek előre kidolgozva csak a konkrét eljárási problémák felmerülése után. Újdonságként jelentkezett a közbeszerzési eljárások bonyolítása a szolgáltatások beszerzése során a korábbi pályáztatási rendszerhez képest.

A hazai és az EU forrásból működő támogatások működtetése nem azonos jogszabályokon alapszik, pedig az egységesítés mindenképpen megkönnyítené, költségtakarékosabbá tenné az eljárásokat.

Szükséges a jogi a szakmai pénzügyi irányító területek munkáját összehangolni, valamint igen csak végiggondolandó, szükség van-e erre az elkülönült uniós adminisztrációra. Ha már az

eszközök jogszabályi háttére megegyezik, az adminisztrációt, legalább kirendeltség szinten be kellene illeszteni a hagyományos eszközműködtetési folyamatba.

Tervezés, keretgazdálkodás:

A munkaügyi szervezet túl a szolgáltató és hatósági feladatain igen komoly energiát, kapacitást fordít működésének pénzügyi háttérét megalapozó Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált keretének felhasználására. Legalapvetőbb feladata ezzel kapcsolatban a tervezés és a keretgazdálkodás. A tervezés keretgazdálkodás az MPA DECEFA-n kívül az EU-s támogatású munkaerő-piaci programokra is kiterjed.

Az egyes támogatási eszközök között kell a felhasználható keretet elosztani, ami igen komoly tervezési, elemzési és ellenőrzési munkát igényel. Pontosan fel kell mérni, hogy az adott területen mely támogatásokra kell nagyobb hangsúlyt fektetni. Ehhez nagyon fontos a lokális munkaerő-piaci helyzet ismerete. Itt kap hangsúlyos szerepet a munkaerő-piaci prognózis, és a statisztikai és elemzési feladatok is.

A rossz tervezés, illetve keretgazdálkodás rendkívül kellemetlen helyzetbe hozhatja a kirendeltség hatósági munkáját, azzal ha az aktív eszköz működtetése a továbbiakban azért nem lehetséges mert kimerült a forrása. Keretmódosításra csak kivételes esetben van lehetőség, tehát a tervezés és a keretgazdálkodás rendkívül felelősségteljes feladat. Mint minden pénzügyi folyamatnak a keretgazdálkodásnak is pontosnak kell lennie, ezért ebben a feladatrendszerben a túlzott adminisztráció jogszabályi kötelezettségből ered, tehát ebben a feladatkörben a bürokrácia csökkentése nem ajánlott, nem is lehetséges, azonban a feladat elvégzését egységes informatikai támogatás bevezetésével meg lehetne könnyíteni, mivel jelenleg nincs egységes informatikai támogatása. Az integrált rendszer tartalmaz keretgazdálkodási modult, de a kötelezettségvállalás és a pénzügyi teljesítés adatai is ellenőrzésre szorulnak, ezért kettős nyilvántartást kell vezetni. Ezt a kettős nyilvántartást szüksége lenne kiküszöbölni.

d. Álláskeresők ellátása, költségtérítése:

Az álláskeresők ellátása, költségtérítése alapvető tevékenység az ÁFSZ-ben. Hangsúlyossága időszakonként eltérő, mint ahogy korábban ez már kifejtésre került. Az ellátások jogi szabályozásának változásai napjainkra az ellátások rendszerébe is beépítette az elhelyezkedés ösztönzését, az önálló munkahelykeresés motiválását, a munkaalkalmak elfogadására. A

kezdetekben szinte csak szociális jellegű ellátásokat, mára már felváltották a foglalkoztatás elősegítését motiváló ellátások. Ez az ellátások folyósítási időszakának, az ellátás mértékének szakaszolásával, valamint a minél hamarabb elhelyezkedők „premierálásával” megjutalmazásával való jogi szabályozás reformálta meg az álláskeresőket tisztán szociális jellegű ellátásait a foglalkoztatási ellátásokká. Természetesen a feladat magában hordozza az álláskereső megélhetését is, de nem mint elsődleges célt, hanem arra az átmeneti időszakra, amíg az álláskereső nem tud munkába állni. Az EU-s tagságunk is többlet feladatokat hozott erre a területre is az ellátások exportja, illetve importja és a migráns munkavállalókkal való foglalkozás egyre több feladatot jelent a szervezet számára.

Az ellátásokkal és a költségtérítéssel kapcsolatos feladatok dominánsan hatósági jellegűek, azonban jelentős pénzügyi folyamatok is megjelennek a feladatellátás során. A feladat ellátása a kirendeltségek feladata, de a központi szervezeti egység is részt vesz benne módszertani segítségnyújtással, pénzügyi folyamatokban részt vesz. A regionális munkaügyi központ főigazgatója ellátja a II fokú hatóság feladatait a kirendeltségek I. fokon meghozott döntéseivel szemben lefolytatott jogorvoslati eljárásban, valamint méltányossági jogkörrel is rendelkezik.

A jelenleg működő ellátások:

- 1.) álláskeresői járadék
- 2.) álláskeresői segély (három típusa)
- 3.) vállalkozói járadék (2010-től beolvad az álláskeresői járadékba)
- 4.) migráns munkavállalók ellátása

Mivel a költségtérítés álláskeresői támogatásnak minősül azokkal az álláskeresővel, akik igénylik a költségtérítést álláskeresői megállapodást kell kötni. Ezt a kötelezettséget ami ismételten csak az egyébként is túlzott adminisztrációt szaporítja ki lehetne a rendszerből iktatni. Egyrészt határozat születik az álláskereső ellátásáról, illetve párhuzamosan álláskeresői megállapodást is kötnie kell. Egy hatósági aktusban is lehetne szabályozni az ellátást és a költségtérítés megítélését.

A feladat ellátását az FSZH által folyamatosan aktualizált központi eljárási rendek segítik, illetve az integrált informatikai rendszer is támogatja. Egyes kirendeltségek eljárásaiba különbségek vannak a hatósági ügyintéző és az álláskereső kapcsolattartásában. Van olyan kirendeltség ahol az álláskereső nem is találkozik a hatósági ügyintézővel, hanem a szükséges dokumentumokat postán kapja kézhez, máshol a személyes találkozás során kapja meg a

hatósági iratokat. Az egységes ügyintézés és egységes eljárás érdekében ezeket a különbségeket szükséges lenne kiiktatni.

Az ügyfélszolgálati munka tervezhetősége, és szervezhetősége szempontjából jelentős segítség lenne az a jogszabályi változás, ami lehetővé tenné az ellátások visszamenőleges megállapítását, a személyes megjelenésre szolgáló időpont előzetes lefoglalása mellett. Ez megoldaná azt a jelenleg igen nagy gondot okozó körülményt amikor a csoportos létszámleépítések esetén a kirendeltségeken nagy tömegben jelennek meg az álláskereső egy időpontban. Ez a hatékony munkavégzést jelentősen gátolja, illetve az ügyfelek kiszolgálása sem tekinthető ebben az esetben európai színvonalúnak. A fentebb vázolt jogszabály módosítás kiküszöbölné ezt a típusú ügyfél kiszolgálást, ami csak az álláskereső dömpingszerű megjelenésével függ össze ez azonban a jelenlegi gazdasági környezetben egyre gyakoribb jelenségnek mondható.

Az ellátások fedezetének biztosítása, illetve a pénzigényléstől az átutalásig rendkívül sok lépésből álló pénzügyi folyamat, de mivel ezek a kötelezettségek jogszabályból adódnak éppen a pénzkezelés pontossága és az esetleges visszaélések elkerülése céljából nem hagyhatóak el, nem egyszerűsíthetőek, és ez is jelentős megterhelést jelent a szervezet számára. Hasonlóan az adatszolgáltatások is törvényi kötelezettségek, az ügyfél részére 7 féle adatszolgáltatást kell teljesíteni az ellátásával kapcsolatban, és ugyancsak 7 féle adatszolgáltatási kötelezettsége van a kirendeltségnek más szervek felé, döntően az APEH és a magánnyugdíj pénztárak irányába.

A pénzügyi folyamatnak nincs egységes informatikai támogatása. A könyvelés és a vezetői információs rendszer külön program működtetésével történik. Szükséges lenne a rendszer egységessége. Az adatszolgáltatások informatikai hátterével a gyakorlatban igen sok probléma mutatkozik. Ezek megoldása fontos jövőbeli feladatot jelent a szervezet számára.

e. Egyéb a munkaerőpiacra hatást gyakorló tényezők befolyásolása:

Az alábbiakban azokat a feladatokat tekintjük át, amelyeknek ellátása a munkaerő-piacra gyakorolt hatásuk miatt vannak kihatással a foglalkoztatásra, tehát itt nem a tipikus álláskereső munkához juttatása, illetve ellátása a hangsúlyos tevékenység. Ebbe a feladatscsoportba tartozik a külföldi munkavállalás, a külföldiek magyarországi munkavégzése, munkaerő kölcsönzők, magán munkaközvetítők nyilvántartásba vétele,

képzők nyilvántartása. Ezek a feladatok a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egységei látják el.

Külföldi munkavégzés:

Ebben a feladatcsoportban a munkaügyi-szervezet azon tevékenységei tartoznak melynek során a külföldön munkát keresők számára nyújt megfelelő információt, illetve segíti a külföldön való elhelyezkedést. Az állami foglalkoztatási szolgálatok szolgáltatásai javítása végett európai szinten aktívan együttműködnek. Az EURES szolgáltatás keretében lehetővé teszik, hogy az európai munkaerőpiac nemzeti határokon átívelő mobilitása megvalósulhasson. Az EURES-nek a legfontosabb feladata átfogó részletes tájékoztatás nyújtása az elérhető állásokról, munkaügyi szervezetekről, álláskeresőkről. Az EURES rendszernek speciális része az EURES_T határokon átívelő partnerségi programok. A határmenti partnerség célja olyan kapcsolatok kialakítása, melyek képesek együttműködni a munkaközvetítés, álláspályázatok, munkaerő-piaci információk cseréjében, valamint hogy a társulás a határokra való tekintet nélkül elősegítse a foglalkoztatást. A németországi egyéni munkavállalásra pályázatot valamint a németországi szezonális munkavégzésre jelentkezési lapot a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egységeinél kell benyújtani. A pályázatok nyelvi szintfelmérést a regionális munkaügyi központ végzi, melyről igazolást állít ki, a további ügyintézés azonban az FSZH bonyolítja. Magyarország gyakornoki egyezményrel rendelkezik Németország, Ausztria és Svájc vonatkozásában. 2011-től jelentős fordulat fog bekövetkezni, mivel a magyar állampolgárok szabadon vállalhatnak munkát az EU tagállamaiban.

Külföldiek magyarországi munkavégzése:

Fő szabály szerint Magyarországon, meghatározott kivétellel, csak engedély alapján végezhet munkát. Az engedélyezési eljárás legfontosabb célja a magyarországi munkaerőpiac védelme. Az EU- hoz történő csatlakozásunk a magyar munkaerőpiac fokozatos megnyitását is eredményezte 2004. május 1-től lehetőség van arra, hogy a rövidebb foglalkoztatási kötelezettséggel járó szezonális munkák elvégzéséhez a hazai munkaerő-hiánnyal küzdő foglalkoztatók rugalmasan jussanak külföldi munkaerőhöz. Felmerül az a kérdés, hogy hogyan fordulhat az elő, hogy a mezőgazdasági szezonális munkára nincs megfelelő magyar munkaerő? A hátrányos helyzetű alacsony iskolai végzettségű tartós munkanélküliek képezik a regisztrált álláskeresők jelentős hányadát. Ez a réteg alkalmas lehetne a mezőgazdasági

munkavégzésre mégis a külföldiekre vonatkozó szabályokat kellett lazítani, hogy a foglalkozatók munkaerőhöz jussanak. Ebben a kérdésben a szervezetnek mélyebb kutatásokat kellene végezni. 2005. augusztus 1-től a külföldiek is folytathatnak AM könyvvel rövid időtartamú munkavégzést. Ez hasonló dilemmákat vethet fel, mint az előbbieken tárgyalt szezonális munkavégzésre vonatkozó kedvezmény. 2004-től az általános engedélyek kiadása jelentősen csökkent, és vele szemben nőtt a bejelentések száma, melyeket 2004-től a velünk együtt csatlakozott államok munkavállalóinak foglalkoztatása során kell alkalmazni. Kevesebb hatósági tevékenységet jelent, nem engedélyt kell kiadni, csak hatósági igazolást a bejelentés megtételéről, egyfajta statisztikai célú adatgyűjtést szolgál a bejelentés jogintézménye. Az engedély mentességet igazoló „zöld kártya” iránti érdeklődés is folyamatosan növekszik. Magyarország 2009. elején lebontott minden olyan munkaerő-piaci korlátozást, ami eddig az Európai Gazdasági Térségből érkező munkavállalók foglalkoztatása előtt állt. Ezek alapján a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek, beleértve azok hozzátartozóit is, munkavállalási engedély nélkül dolgozhatnak Magyarországon.

A feladat ellátása központi eljárási renddel szabályozott, és az engedélyezést informatikai rendszer is támogatja. A feladat ellátása egységesen történik. A tevékenység megvalósítói a munkaügyi központok központi szervezeti egységei, de a kirendeltségek közvetítő ügyintézői is közreműködnek az ellátásban. A másodfokú hatósági eljárást az FSZH látja el.

A külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezést az alábbiak szerint csoportosíthatjuk:

- a.) általános engedélyezési eljárás
- b.) engedélyezés a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül
- c.) csoportos keretengedélyezési eljárás
- d.) bejelentési eljárás
- e.) szezonális jellegű mezőgazdasági tevékenység engedélyezése
- f.) engedélymentességet igazoló „zöld kártya” kiadására irányuló eljárás

A fentiek alapján látszik, hogy a munkaügyi szervezet ebben a feladatrendszerében sem az egyszerűsége törekszik, hiszen egyre csökkenő feladatát is legalább 6 féle különböző eljárásban valósítja meg.

Képző intézmények nyilvántartása:

A munkaügyi szervezet egyik fontos feladata a felnőtt képzés. Az álláskeresők jelentős részének csak az átképzés, a munkaerő-piac keresleti oldalán megjelenő igényeket kielégítő szakmai ismeret megszerzésével van esélye az elhelyezkedésre. Ezért a képzésre a munkaügyi szervezet jelentős anyagi forrásokat biztosít.

Nagyon fontos a képző intézmények átláthatósága, statisztikai mérhetősége, valamint nem utolsósorban a felnőttképzési intézmények tevékenységének ellenőrzése. A hét régióban nyolc fő foglalkozik ezen feladat ellátásával. 2009.-ben a FIR informatikai program segíti az adminisztrációt. Jogszabályváltozás következtében 2009. október 1-től a képző intézményeknek csak bejelentési kötelezettsége van, amennyiben tevékenységüket folytatni akarják. A bejelentés után a munkaügyi központ igazolást állít ki. A bejelentés után megtörténik a nyilvántartásba vétel, és a képző intézmény nyilvántartási száma, az intézmény minden fontos adatát és képzési kínálatát, amely a nyilvántartásban szerepel, .mint közérdekű adat az ÁFSZ honlapjáról elérhető. Ez a nyilvántartási mechanizmus esetleg az FSZH szintjén országosan karbantartható, nem biztos, hogy munkaügyi központ szintjén szükséges az adminisztráció.

Szakképzési hozzájárulással kapcsolatos feladatok:

A szakképzési hozzájárulás összege, csökkenthető a 2001.évi CI Tv.20.§-ban meghatározott felnőttképzési szerződés és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992.évi XXII: tv. szerinti tanulmányi szerződés, vagy a tanulmányok folytatására történő munkáltatói kötelezés alapján megszervezett képzés költségeivel.

A feladat ellátása a regionális munkaügyi központok hatáskörébe tartozik. Az eljárás során itt is az egyszerűsödés figyelhető meg, kérelem helyett, már csak adatszolgáltatást kell nyújtani a 2007. évi képzések elszámolásával kapcsolatban. A munkaügyi központ az adatszolgáltatás megfelelő teljesítését, valamint a benyújtott adatok teljességét és valóságát ellenőrzi. 2009. július 7-én lépett hatályba az új eljárásról a 15/2009.(VII.24.) SZMM rendelet. A munkának nincs szoftver támogatása pedig, fontos lenne mivel a szabálytalanságok feltárása esetén tájékoztatni kell vagy az NSZFI-t, vagy az APEH-ot. Gondot jelent az adatszolgáltatások dömpingszerű beérkezése, azok ellenőrzése, feldolgozása, főleg akkor, amikor évközből jogszabályváltozás történik a területen, és a nagytömegben beérkezett adatok még a korábban hatályos jogszabályoknak felelnek meg. Az adatszolgáltatáshoz szükséges számos adatot (szakképzési hozzájárulás mértéke, statisztikai létszám, tárgyévet érintő képzési költség, stb.)

nem tud a hozzájárulásra kötelezett cég lenyilatkozni év közben, vagyis az adatszolgáltatást csak a legkritkább esetben tudja a leterhelt időszakon kívül benyújtani. Megoldást jelenthetne, hogy kerüljön kifejlesztésre egy olyan on-line elérhető programfelület - például a most készülő FIR fejlesztés keretében a nyilvános oldalon-, ahol a hozzájárulásra kötelezett cég saját maga rögzíteni tudná az adatszolgáltatását.

A feladat ellátása során nagy hangsúlyt kellene fektetni a képzések megfelelőségének az ellenőrzésére, hiszen csak a ténylegesen értelmes célú, valós képzések szervezése esetén lehetne a szakképzési hozzájárulás összegét csökkenteni. Ellenkező esetben, pusztán formalitás, fölösleges adminisztráció a járulékbefizetést elkerülni kívánó munkáltatók joggal való visszaéléshez való statisztálás marad ez a feladat is. Az ellenőrzésekre különös hangsúlyt kell fektetni, mely hozzáértő szakértők bevonásával teljesíthető.

Bérgarancia Alap kezelése:

A munkaügyi szervezet ezen feladatát a regionális munkaügyi központ központi szervezeti egysége végzi. A tevékenység ellátását központi eljárási rend segíti. A felszámolás alatt álló cégek munkavállalói részére biztosítja a bérek és járulékok kifizetését, arra az esetre, ha a felszámolás kezdő időpontját követően a felszámolási költségek fedezetét jelentő bevételek hiánya miatt a bérfizetési napon a felszámoló nem tudja kielégíteni. A gazdasági válság hatására jelentősen megnőtt a kiadás mértéke a Bérgarancia Alapból. Egyes régiók nagy hangsúlyt fektetnek az 5 millió forintot meghaladó kérelmek esetében a keletkezett bértatozás elemeinek vizsgálatára, a kiutalt támogatás felhasználásának szabályszerűségének vizsgálatára. Ezt a támogatás folyósítását követő hat hónapon belül ellenőrzik. Sajnos ez az eljárás nem egységes nem minden régió jár el így.

A támogatással való visszaélés veszélyének reális esélyei vannak. Mivel a felszámolók ismerik egyedül a cég gazdasági helyzetét, előfordulhat, hogy a bérgarancia támogatást valójában egyéb likviditási problémák rendezésére, súlyosabb esetben a cég bevételeinek fokozása érdekében veszik fel. A jogtalanul felvett támogatás visszakövetelése és behajtása a hosszadalmas jogi eljárás következtében eleve kudarcra van ítélve, tehát a visszaélés lehetőségét tálcán kínálja a jogalkotó. Ezt meg lehetne előzni szigorúbb jogi szabályozással, és a feladat ellátását a munkaügyi központoktól az OMMF-hez kellene telepíteni. Az ellenőrzésekre nagyobb hatáskörrel rendelkeznek, szankció rendszerük is jobban korlátozná az esetleges visszaéléseket, nem beszélve arról az előnyről, hogy a felszámolás alá kerülő cégek a munkajogi jogszabályok betartásának ellenőrzése céljából is egyből a hatóságok

szeme elé kerülnének. Ez jobban védené a felszámolás alá került cégek munkavállalóinak érdekeit is, hiszen jelenleg maximálisan ki vannak szolgáltatva a felszámolónak, és sokszor előnytelen, elfogadhatatlan egyezségekre is belemennek, munkavállalói jogaik jelentős sérelmére.

Munkaerő-kölcsönzők, magán munkaközvetítők nyilvántartása:

A munkaerő-kölcsönzők, és magán munkaközvetítők nyilvántartásba vételének elsődleges célja, hogy segítse a munkát kereső és a munkát kínáló találkozását, tehát segítse a munkaerő-piaci kereslet és kínálat találkozását. Másodlagosan pedig a magán munka közvetítők és munkaerő-kölcsönzők működésének megfelelő jogi korlátok közé szorítása, a fekete foglalkoztatás megszüntetése, illetve minimálisra csökkentése. Ehhez képest a valóság egészen más képet mutat. Illegális munkaerő-kölcsönzésből pillanatok alatt óriási adózatlan bevételre szert tett „modern rabszolga kereskedő” jelentős tábora jelent meg, és ezen „munkaerő-piaci hiénák” által éhbérért foglalkoztatott alacsony iskolai végzettségű munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók, akiket mindenféle munkajogi szabály betartása nélkül dolgoztatnak. A munkaügyi központok nyilvántartásba vételi kötelezettsége ezt a társadalmi, gazdasági anomáliát nem tudja orvosolni. Egyrészt a nyilvántartásba vételhez szükséges jogszabályi feltételek elégtelensége, valamint a munkaügyi központok ez irányban lefolytatott ellenőrzési gyakorlata sem hatékony. Ezt a feladatot is az OMMF hatáskörébe kellene utalni hasonlóan a bérgarancia alap kezelésével kapcsolatos feladatokhoz. A nyilvántartott adatok feltételezhetően nem fedik a valóságot, pl.:2008-as adat szerint Észak-magyarországi régióban munkaerő-kölcsönző összesen 12 volt nyilvántartva BAZ megyében 8, Heves megyében, 3 Nógrád megyében 1. Mivel ez az egyik leghátrányosabb helyzetű régió, ebben a régióban lehet a legkönnyebben olcsó munkaerőt gyorsan szerezni, és nagy haszonnal kölcsönbe adni. Tehát ebben a formájában csak felesleges adminisztrációs feladat a munkaügyi szervezet számára, és még a rendelkezésre álló adatok sem felelnek meg a valóságnak. Mindenképpen reformokra szorul ezen feladat ellátása. Az OMMF hatékonyabban tudná ezt a feladatot ellátni, és keményebben tudna fellépni az illegális munkaerő-kölcsönzőkkel szemben

Munkaerő-piaci ellenőrzés.

A munkaerő-piaci ellenőrzés gyakorlatilag visszacsatolást jelent a szervezet által nyújtott támogatások, ellátások jogszerű felhasználásáról, illetve a jogsértéseket tárja fel a megfelelő

szankció javaslatával. A szervezet erejéről kialakított közvéleményt formáló feladata is van az ellenőrzésnek. Amennyiben azt akarjuk, hogy a munkaügyi szervezet által nyújtott támogatások, ellátások ténylegesen célba érjenek az ellenőrzési vonalat erősíteni, és nem gyengíteni kell. A szolgáltató jelleget ebben a szegmensben is meg kell tartani, nem az acél, hogy az ügyfelek rettegjenek a munkaügyi ellenőröktől, azonban a támogatásokat, ellátásokat csak az arra jogosultak vegyék fel, és csak arra használhassák fel, amire a jogszabály illetve a munkaügyi szervezet határozata, vagy hatósági szerződése engedélyt adott.

f. Munkaerő-piaci humánszolgáltatások,

A munkaügyi szervezet a hatósági tevékenységein túl jelentős mértékű szolgáltatási tevékenységet is folytat. A szolgáltató jelleg erősítése, színvonalának folyamatos növelése nemcsak uniós elvárás, hanem a szervezet létkérdése is. Ezt bizonyítja az a tény is, hogy míg a munkaügyi szervezet igen széleskörű szolgáltatási palettával rendelkezik, sikeres közvetítései elmaradnak a magánszektor munkaközvetítői tevékenységeinek eredményeihez képest. Az ÁFSZ szerepe csak akkor lehet a jövőben is meghatározható a munkaerőpiacon, ha a jelenleginél aktívabb részvételével növeli a részesedését, ez pedig a szolgáltatások nyújtásából adódó többlet eredmény kihasználásával valósítható meg.

Alapvető cél, hogy a szervezet által nyújtott szolgáltatások, valamennyi ügyfél számára elérhetőek legyenek, és azonos vagy legalább közel azonos színvonalúak legyenek. A szolgáltatások nyújtásában jogszabályi rendelkezésből adódóan szerepet kap a regionális munkaügyi központ, a kirendeltség és szolgáltató központ, és a kirendeltség is. A szolgáltatásokat több szempontból is csoportosíthatjuk. Lehet:

a.) a szolgáltatás alanyai szerint: szolgáltatások az álláskeresők részére, a munkaadók részére, szolgáltatások a megváltozott munkaképességű személyek részére, valamint külön kategóriát képeznek a kiépült intézmények rendszerei FIT, FIP, EUROFIT, RIC, Álláskereső Klub, EURES.

b.) Lehet csoportosítani a szolgáltatásokat tárgyuk szerint:

- 1.) Információhoz jutást elősegítő szolgáltatások: idetartoznak munkaerő-piaci és foglalkozási információnyújtás, M-pontok, egyéb öntájékoztató szolgáltatások az EURES
- 2.) Tanácsadás jellegű szolgáltatások: munkatanácsadás, pályatanácsadás, álláskeresői tanácsadás, rehabilitációs tanácsadás, pszichológiai tanácsadás, mentori szolgáltatás

3.) Foglalkozás jellegű szolgáltatások: reintegráló csoportos foglalkozás, újraorientáló csoportos foglalkozás, kulcsképeség-fejlesztő csoportos foglalkozás, motivációs csoportos foglalkozás, pályaorientációs csoportos foglalkozás, pályakorrekciós csoportos foglalkozás, pályavittelt megerősítő csoportos foglalkozás, csoportos álláskereső foglalkozások

c.) Lehet csoportosítani a szolgáltatást nyújtó szerint:

- belső szolgáltatás: a munkaügyi szervezet valamelyik szervezeti egysége által nyújtott szolgáltatás
- külső szolgáltatás: megbízás, pályázat, vagy a munkaerő-piaci programok esetében közbeszerzés útján külső szervezet által nyújtott szolgáltatás.

A szolgáltatások tehát széles körben rendelkezésre állnak az álláskereső, a pályakezdők, sőt még a foglalkoztatottak számára is. Mégis a gyakorlat sokszor azt a visszajelzést adja, hogy nagyon nehéz rábírnival az álláskeresőket egy-egy szolgáltatás igénybevételére. Ennek az lehet az oka, hogy a szolgáltatás értelmét nem látják sokszor helyesen az álláskereső” munkát adjanak nekünk ne tanácsot”gyakran hallható, vagy érezhető az álláskereső részéről. Ez arra enged következtetni, hogy a szolgáltatásaink valójában nem hatékonyak és nincsenek kiemelkedő eredmények amelyek megfelelően ösztönöznék az álláskeresőket a szolgáltatások igénybevételére. Ezt a negatív tendenciát erősíti az is, hogy a kirendeltségeken nincs elegendő tanácsadó, aki megfelelő szintű és mélységű felvilágosítást adna a munkaügyi szervezet szolgáltatásairól. A közvetítő ügyszervek a túlzott adminisztrációs kötelezettség eredményeként a kötelező adatrögzítésen felül nem tud elegendő időt fordítani az ügyféllel való mélyebb beszélgetésre. A kirendeltségeken nem lehet hozzájutni minden szolgáltatáshoz, hanem vannak, amelyeket csak a KSZK szervezeti egységein keresztül, ami földrajzilag távolabb van az ügyfél lakóhelyéhez mint az illetékes kirendeltség. Ez is elfordítja az ügyfeleket a szolgáltatásoktól. A kirendeltségeknek lehetősége van olyan szolgáltatások külső szervezet általi nyújtásához, amelyeket az adott kirendeltség nem tud nyújtani. A külső szolgáltatók igénybevételének egy igen nagy problémája a nyújtott szolgáltatások eltérő színvonala. Ezt ki lehetne küszöbölni az akkreditáció bevezetésével ebben a szegmensben is. Tehát ha a szolgáltatási jelleget a szervezet meg akarja erősíteni akkor, mind infrastrukturális fejlesztésekre, mind humán erőforrás fejlesztésre ráfordításokat kell eszközölni.

A humánszolgáltatások önmagukban is megállják helyüket, de nem tekinthetünk el a munkaerőpiac jelenlegi állapotától. Egy dinamikus munkaerőpiac hiányában az ügyfelek gondolkodásában tudunk elsősorban változtatni a jövőjük biztosítása érdekében.

g.) Együttműködés az iskolarendszerrel:

Az ÁFSZ munkaerő-piaci folyamatokat befolyásoló tevékenységén belül stratégiai fontosságú annak elősegítése, hogy a fiatal korosztályok úgy kerüljenek ki az iskolarendszerekből, hogy rendelkezzenek a sikeres elhelyezkedéshez szükséges ismeretekkel, kompetenciákkal. A gyakorlat azt mutatja, hogy igen komoly problémák vannak ezen a területen. Ennek okai, hogy a pályaválasztás során a legkevésbé fontosnak tartott szempont a munkaerő-piaci szükséglet. Az iskolák anyagi motivációtól vezérelve indítják képzéseiket, a szülők és hatásuk alatt a diákok egy-egy sikeresnek hit „divatszakmát” választanak. Mára kialakult az a helyzet, hogy kiemelkedően magas a diplomások aránya, azonban a diploma megszerzése után csak a diplomás pályakezdő álláskereső tábort szaporítják a dömpingszerűen diplomát szerzők száma, míg bizonyos szakmákban jelentős hiány mutatkozik. Mindennapos probléma ma jól képzett szakmunkást találni szinte bármelyik ágazatban.

Ezért lenne fontos feladata az ÁFSZ-nek és az iskoláknak a hatékony együttműködés. Jelenleg ez az együttműködés az információ átadásokkal, különböző statisztikák átadásával, valamint pályaeorientációs tanácsadással kimerül.

Az iskolarendszerrel történő együttműködés feladatrendszerén belül 6 feladatcsoportot különíthetünk el.

- 1.) Információnyújtás az egyes szakmák munkaerő-piaci pozíciójáról, az iskolák és fenntartóik részére, illetve a tanulók szülei felé. Jelenleg ez a legteljesebben megvalósuló feladat az ÁFSZ részéről.
- 2.) Információk begyűjtése az egyes iskolákban és szakmákban tanuló, illetve végzett fiatalok számára. Ez a fordított irányú adatszolgáltatás, szintén statisztikai típusú adatközlés. 2005-ben készült el egy teljes lista az egyes iskolák évfolyamonkénti és szakonkénti tanulói létszámáról 2004-re vonatkozóan. Azonban ennek frissítésére nem került sor.
- 3.) Az iskolák által végzett pályakövetés vizsgálatok összegzése Ez még mindig csak elképzelés formájában létezik.
- 4.) Felsőoktatási intézményekkel való együttműködés. Az ÁFSZ szervezeti egységei önállóan alakítják kapcsolataikat a felsőoktatási intézményekkel, ez egy rendkívül széleskörű és sokszínű együttműködést jelent. A jó gyakorlatokat megismerhetővé kellene tenni szakmai konferenciák, megbeszélések szervezésével.
- 5.) Pályaválasztás elősegítése, pályaeorientáció. Az ÁFSZ által a pályaválasztás pályaeorientáció területén az elmúlt 5 évben jelentős színvonalbeli javulás figyelhető

meg. Nagy sikerrel zajlanak a pályaválasztási kiállítások, szakmabemutatók, nyílt napok, továbbtanulási börszék, melyek fő szervezői a munkaügyi központok, és amelyek lebonyolításában számtalan partner vesz részt. Ebben a feladat csoportban az egyéni tanácsadások, a csoportos tájékoztatók és az öninformálódás elősegítése jelenik meg, mint konkrét módszer.

6.) Munkaerő-piaci prevenció. Célja, hogy az iskolai tanulmányaikat befejező fiatalok ne váljanak munkanélkülivé. A prevenciók tevékenységeket négy csoportba sorolhatjuk:

- A munkaerő-piac működésének ismertetése
- Továbbtanulással kapcsolatos információk
- Technikák oktatása
- Felkészítés a munkavégzésre

A feladat nagy része az ÁFSZ-re hárul, holott ebben a tevékenységben az iskoláknak jelentősebb szerepet kellene vállalniuk.

h.) Munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások:

Hazánkban az elmúlt húsz évben a munkaügyi szervezetnek jelentős szemléletbeli változáson kellett átmennie. Ez a változás a kezdetekben kifejezetten a munkanélkülivé vált tömegek szociális ellátására koncentráló szűk hatósugarú működésről, mára egy széles spektrumú szolgáltatást nyújtó szervezetté alakította a munkaügyi központokat, amelyeknek fókuszában már nemcsak az álláskereső állnak, hanem a munkaadók is. A munkaügyi központok a munkáltatóknak az alábbiakban csoportosított szolgáltatásokat nyújtja.

A csoportos létszámleépítésben érintetteknek helyben nyújtott szolgáltatások:

Ez gyakorlatilag a Munkába helyezést Elősegítő Bizottságok működtetését jelenti. Sajnos 2008-tól a gazdasági világválság hatására a csoportos létszámleépítések száma ismét megnőtt. A MEB működtetésével a létszámleépítések munkaadót és munkavállalót sújtó lelki stressz csökken, az érzelmi motiváltságú döntések intézkedések csökkennek, tompulnak a feszülttégek, és a reálisabb jövő keresés irányába terelődnek az energiák. A munkaadók a leépítést jogszerűen tudják megvalósítani ezzel minimálisra csökken a munkajogi viták száma, és a munkavállalókkal való törődés a munkaadók presztízs növekedését is elősegíti. A munkavállalók elhelyezkedési ideje jelentősen lerövidül, a felmondási idő alatt már szolgáltatásokhoz juthatnak, a leépítés pszichés nehézségeit jobban el tudják viselni a humánus létszámleépítés során.

Napjainkban e szolgáltatásnak kiemelt hangsúlyt kell kapnia a váláság hatásainak mérséklése, a leépítésre kerülőknek a munkaerő-piac kihívásaira történő felkészítése érdekében. A feladat megvalósítása egyformán fontos az ÁFSZ különböző szervezeti egységeiben. Az egyes részfeladatok elvégzése különböző szinteken jelenik meg. A tanácsai tevékenység tekintetében megyénként legalább egy fő képzett munkatárs szükséges, aki eladja, szervezi irányítja a MEB tevékenységét. Célszerű lenne ezt a tanácsadói tevékenységet a kirendeltségekre telepíteni, hiszen a munkáltatókkal való bizalmas személyes kapcsolattartás csak akkor jöhet létre, ha a találkozások gyakoriak és rendszeresek. 2009. május 11-től bevezetésre került az estat rendszer ami nagy mértékben segíti a kirendeltségek munkáját, mivel ezen keresztül listákat tudnak készíteni az adott kirendeltség körzetében az adott cégtől leépítésre kerülő ügyfelekről, és a munkáltatóknak lehetőséget ad a csoportos létszámleépítések online rendszeren történő bejelentésére. Az alkalmazás segítségével a munkáltatók adatszolgáltatási terhei nagymértékben csökken. Ez mindenképpen pozitív fejlődés a munkáltatók kiszolgálása irányában.

Munkáltatói klubok, fórumok:

A munkáltatók számára szervezett fórumok, illetve klubok a kirendeltségeken jól bevált gyakorlatként működnek. A kirendeltségek téma specifikusan szervezik a különböző munkáltatói csoportok számára a programokat. A leggyakoribb témák, aktuális munkaerő-piaci helyzetkép, jogszabályi változások, az álláskeresők után igénybe vehető támogatások, pályázati lehetőségek, uniós programok, munkaügyi szervezet szolgáltatásai, rehabilitációs programok, start kártya programok, út a munkába program stb.

Hírlevelek, tájékoztatók:

Az infrastrukturális fejlődés következtében a tájékoztatók, és hírlevelek száma megsokszorozódott. A kirendeltségi hírlevelek témái hasonlóak a munkaadói fórumok témáihoz, de attól több is, mivel az aktuális rendezvényekről hírt szolgáltat, a negyedéves munkaerő-piaci felmérés eredményeit bemutatja, egyéb hasznos információk nyújtása.

A munkáltatóknak nyújtott speciális kiválasztási szolgáltatások:

Ez a feladat a kirendeltségeken a szervezett csoportos tájékoztatók, toborzók szervezésével valósul meg. A színvonalasabb szolgáltatás érdekében infrastrukturális fejlesztésekre van szükség, hiszen több kirendeltség helyhiánnyal küzd. Nincs megfelelő méretű tárgyalója, amely nagyobb létszámú ügyfelet tudna egyszerre fogadni. Ez a helyhiány gátolja ezen feladat színvonalas ellátását.

A munkáltatói kapcsolattartásnak nincs külön eljárási rendje, módszertani útmutatója, pusztán egy kisebb fejezet kapott a feladat a munkaközvetítés tárgyában kiadott központi eljárási rendben. Így a munkáltatóknak nyújtott speciális szolgáltatások nem kerültek központi szabályozás alá.

Ezen speciális szolgáltatások közé tartozik a csoportos szűrés, közvetítés esete. A csoportos közvetítés rendkívül időigényes szervezési munkát igényel Tulajdonképpen egy 5 fázisból álló munkafolyamat, melynek szakaszai a következők: előválogatás, közvetíthetőség vizsgálata, egyeztetés a munkaadóval, behívás a csoportos közvetítésre, és maga a csoportos közvetítés.

A munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások terén tovább kell fejleszteni az informatikai eszközök útján történő kommunikáció lehetőségeit, pl.: az állásbejelentések elektronikus úton történő lehetősége valószínűen növelné a bejelentési hajlandóságot, illetve a munkaügyi szervezet imázsát is pozitívan befolyásolná. A munkáltatói kapcsolattartásnak, valamint a hírleveleknek egységes eljárási rend és módszertani ajánlás kiadásával lehetne a színvonalát növelni. A fentebb már megemlített menedzser típusú kapcsolattartók, illetve tanácsadók megfelelő képzések után pozitívan tudnák befolyásolni a munkaügyi szervezet ezen nem kis fontosságú feladat ellátását.

i.) Munkaerő-piaci szereplőkkel való kapcsolattartás:

Az ÁFSZ mára már széleskörű kapcsolatrendszerrel rendelkezik, amelyet alapfeladatainak ellátáshoz, illetve alapfeladatának ellátása során épített ki, és ez a folyamata gyakorlatilag a mai napig is tart. Egy szervezet számára az elszigetelődés a szervezet beszűküléséhez, elsorvadásához, kiüresedéséhez, és legvégül a megszűnéséhez vezethet. Az ÁFSZ ezt a helyzetet helyesen értékelte és a megalakulása óta kapcsolatait folyamatosan bővíti. Erre szükség van információ szerzéshez, információ cseréhez. A XXI. században a hatalom alapjává az információ vált. Az tud a gazdasági-társadalmi folyamatokban hatékonyan részt

venni, aki rendelkezik megfelelő információkkal. Ez egy szervezet működésében a feladta ellátásához szüksége információkat jelenti. AZ ÁFSZ feladati ellátása során a munkáltatói, munkavállalói, társadalmi partnerek széles körével működik együtt, a foglalkoztatás elősegítése érdekében. A kapcsolatteremtés, a kapcsolatok kiépítése nem jogszabályokban meghatározott feladat, ezért sem jogszabályi, sem eljárásrendi háttere nincs. Nincsenek hozzá módszertani útmutatók, azonban minden szervezeti egység az az ÁFSZ mindenszintjén jól kiépített kapcsolatrendszer található. A kirendeltségek elsősorban a helyi, illetve kisebbségi önkormányzatokkal ápolnak kiemelkedő munka kapcsolatokat, míg a nemzetközi szervezetekkel való együttműködés az FSZH, illetve az SZMM részéről valósul meg.

Az egyes szereplőkkel partnerekkel kettős kapcsolat alakult ki, egy együttműködésből adódó kapcsolattartás, illetve vele párhuzamosan támogatás nyújtásából származó kapcsolattartás. Erre tipikus példa lehet a helyi, illetve a kisebbségi önkormányzatokkal való kapcsolatrendszer. Együttműködés tapasztalható pl. az Út a munkába program bonyolítása során, vagy a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel való feladatmegosztás során tapasztalható együttműködési kapcsolat, de ezekkel a partnerekkel megjelenik egy támogatási kapcsolat is pl.: közhasznú munkavégzés támogatása, vagy a munkaerő-piaci programok megvalósítása során.

Együttműködési megállapodásból származó kapcsolatok, ezek tipikusan egy vagy több feladat ellátására együttműködési megállapodásokon alapulnak. Ezek közé lehet sorolni a kistérségi, megyei, regionális és határon átvéelő foglalkoztatási paktumokat. Magyarországon ma 52 foglalkoztatási részben hazai, részben nemzetközi paktum működik, melyek segítségével létrejöhet egy –egy térség munkaerő-piaci szereplőinek összefogása. Speciális kapcsolat a Munkaügyi Tanácsokkal való kapcsolat. Ez a munkáltatók, munkavállalók érdekképviseleti szerve. A munkaügyi központtal jogszabályi rendelkezésből fakadó a kapcsolata, korábban jelentős döntési, beszámoltatási jogosítványa voltba megyei munkaügyi központok felett, direkt módon tudott a megye munkaerő-piaci folyamataira hatást gyakorolni. Mára ez a hatásköre a Munkaügyi Tanácsnak elsorvadt, érdemi döntési jogosultsága nincsen. A munkaügyi központ a Munkaügyi Tanács üléseinek előkészítésében lebonyolításában operatív módon részt vesz.

A kölcsönös együttműködési szándékú kapcsolat jelenik meg a munkaügyi szervezet és a civil szervezetek között. Lényegüket tekintve három félék lehetnek: Alapesetben a projekt benyújtásához csak egy írásos támogató nyilatkozatot kérnek a civil szervezetek, melyben a munkaügyi központ csak a projekt célját igazolja, vagy támogatásban nem részesülő egyéb

partnerként vesz részt a munkában. Ennél szorosabb a kapcsolat, ha a munkaügyi központ támogatásban részesülő partnerként maga is részese a projektnek. Harmadik eset ha a munkaügyi központ nem projekt résztvevő, de az általa nyújtott ingyenes szolgáltatást, vagy pénzbeli támogatást kérnek a projekthez kapcsolódóan. A civil szférával igen sok szereplős, és széleskörű kapcsolata alakult ki a munkaügyi központnak. A területfejlesztési szervezeteivel való együttműködés három szinten valósul meg, országos, regionális, kistérségi szint. Ezen együttműködés lényege a folyamatos és kölcsönös tájékoztatás, információszerezés a megvalósuló fejlesztésekről, munkahelyteremtéseket érintő beruházásokról. A beruházók pedig pontos tájékoztatást kapnak a munkaerő-piac kínálati oldaláról.

A munkaerő-piaci igények és a közoktatásban folyó szakképzés fejlesztésének összehangolására 2008-ban megjelentek a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok. A munkaügyi szervezet a szakképzési szerkezet átalakítása során kulcs szereplőként vesz részt az RFKB munkájában. A hiány és a keresett szakmákról folyamatosan tájékoztatja a bizottságot, valamint tájékoztatja azon szakmákról is, ahol az iskolarendszer túlképzése révén folyamatosan évekre visszamenőlegesen nincsenek üres álláshelyek a térség munkaerőpiacán. Tehát ez a kapcsolat is a tájékoztatást nyújtó kapcsolatok közé sorolható. Az információk széles körű rétegekhez való eljutásban működik együtt a munkaügyi központ a FIP-ekkel. Több kirendeltségen működnek FIP felelősök, akik segítik friss információkkal a FIP munkatársakat. A FIP-ek fontosságának megítélésében nem egységesek a munkaügyi központok, ezért a velük való kapcsolattartás is eltérő intenzitású régióként.

A munkaerő-kölcsönzőkkel, és magán munkaközvetítőkkal a kapcsolat a jogszabályi kötelező adatszolgáltatással kimerül. Pusztán adatszolgáltatásról van szó. Ez a „laza” kapcsolat annak is köszönhető, hogy a piaci alapon működő munkaerő kölcsönzők és magán munka közvetítők egyfajta konkurenciát jelentenek az ÁFSZ számára.

Az ÁFSZ feladataiból adódóan más országok foglalkoztatáspolitikai szervezeteivel széleskörű kapcsolatot alakított ki. Ezek a feladatok elsősorban az FSZH szintjén lennek meg, de a regionális munkaügyi központoknak is vannak nemzetközi vonatkozású kapcsolataik, melyek a határ menti együttműködésből származó feladatok megoldására irányulnak.

i.) Foglalkoztatási rehabilitáció:

Össztársadalmi szempontból is kiemelkedően fontos feladat a megváltozott munkaképességű személyek, illetve a fogyatékkal élő személyek egészségügyi állapotuknak megfelelő munkakörben való foglalkoztatása, a munkaerő-piacra történő visszavezetése. Ez segít ezen

társadalmi csoport társadalmi integrációjának elősegítéséhez, valamint a gazdaságilag inaktív rétegeket aktívvá tenni. A foglalkoztatási rehabilitáció Magyarországon alapvetően államháztartási indíttatásból épült ki, az 1995-ös államháztartási reform keretében. A fogyatékkal élő emberek reaktiválása, esélyegyenlőségük megteremtése, társadalmi integrációjuk uniós elvárások is. Az Európai Bizottság egy hosszú távú intézkedési tervet készített elő, melynek első szakasza az Európa Év végén 2004-2005 indult. A Bizottság az előkészítő szakasz főbb feladatai között az alábbiakat határozta meg: a foglalkoztatási lehetőségek elérése, és a foglalkoztatásban maradás, akadálymentesítés, egyenlő hozzáférés, nemzeti statisztikai rendszerek továbbfejlesztése, módszerek kidolgozása amelyek segítik a munkavállalást, a vállalati szociális felelősség mentén elő kell segíteni a foglalkoztatást, az egészségre és biztonságra vonatkozó szabályok kialakításánál figyelembe kell venni a fogyatékos emberek igényeit. A fogyatékos emberek esélyegyenlőségét meg kell teremteni az oktatás, és a képzés területén is. A közintézmények és nyilvános épített környezet akadálymentesítésével a fogyatékkal élők gazdasági és társadalmi életben való aktívabb részvételét biztosítja.

A fogyatékkal élőkre vonatkozó közösségi politika kialakítását nehezíti az, hogy a fogyatékoság definíciója jelentős eltéréseket mutat a tagállamokban

Az EU-ban 2010-ig a legfontosabb célkitűzések az alábbiak voltak.

- a.) a lemorzsolódási ráta EU-szinten ne haladja meg a 10%-ot
- b.) 2010-re a fogyatékos emberek munkanélküliségi rátája olyan méretű legyen, mint a nem fogyatékos embereké.

Hazánkban a rehabilitáció egy komplex folyamat, amelynek van orvosi, foglalkoztatási és szociális része. A komplex rehabilitáció időigényes, hosszadalmas folyamat. A megváltozott munkaképességű személyek vizsgálatát az ORSZI végzi a vizsgálat eredményeként a rehabilitációt vagy a rokkantnyugdíjat javasolják. Jelenleg cél minél, nagyobb létszám rehabilitációja. A rehabilitálandó egyénekkal rehabilitációs megállapodás megkötésére kerül sor, melyben meghatározásra kerülnek azok a feladatok, szolgáltatások, amelyek szükségesek a megfelelő munka megtalálásához, munkába lépéshez, majd az elhelyezés után le kell zárni a rehabilitációs megállapodást. 2009. év végéig országosan, összesen 89 fő a sikeresen rehabilitált személyek száma. A világgazdasági válság ezt a területet is negatívan befolyásolta, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása a munkáltatók részéről szinte teljes mértékig támogatáshoz kötötten valósul meg. A segítséget a nehéz gazdasági környezetben a TÁMOP1.1.1 program támogatási lehetőségei, valamint egy

adminisztratív kényszerítő erő a rehabilitációs hozzájárulás brutális mértékű növelése a munkáltatókat ösztönzi a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására. 2009. január 1-től a költségvetési rehabilitációs bértámogatásban a támogatási mérték csökkent ez a foglalkoztatásban is csökkenéshez vezetett.

A munkaerő-piaci szervezet 1998-tól kezdődően megkezdte a foglalkoztatási rehabilitáció szolgáltatási rendszerének kiépítését. A legfontosabb lépései a következők voltak: megyei rehabilitációs munkacsoportok felállítása, a kirendeltségeken a rehabilitációs ügyintézők foglalkoztatása, a támogatási, szolgáltatási rendszer kialakítása, az egészségügyi-munkavédelmi jogi háttér és dokumentációk létrehozása és a feladat hatékony ellátásához szükséges kapcsolatrendszer kiépítése. Jelentős állomás az EU-hoz való csatlakozásunk a feladat jogi háttérének jogharmonizációjának megteremtését indikálta. 2008. január 1-től lépett hatályba az új minősítési és ellátási rendszer, valamint a komplex rehabilitációs eljárás. A komplex rehabilitációs eljárásban három szervezet szoros hatékony együttműködésére van szükség.:

- a.) Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértő Intézet
- b.) Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság
- c.) ÁFSZ munkaügyi kirendeltségei

Az együttműködés egyfajta munkamegosztással is jár: az ORSZI szakértői vélemény ad a rehabilitáció lehetőségéről, vagy a rokkanttá minősítésről. A Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság rehabilitációs járadékot állapít meg és folyósít, a munkaügyi szervezet a rehabilitációs megállapodás megkötését, adminisztrációját végzi, és szolgáltatást illetve támogatást biztosít a rehabilitációhoz. A rehabilitációhoz a megállapodás megkötésével egy rehabilitációs tervet kell készíteni, amelyben meghatározásra kerülnek az együttműködés tartami elemei, valamint a rehabilitációs szolgáltatások és támogatások is.

A munkaügyi szervezet a megváltozott munkaképességű ügyfelek minél szélesebb körű foglalkoztatásához az alábbi speciális támogatásokat, illetve szolgáltatásokat nyújtja:

- 1.) Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás
- 2.) A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása
- 3.) Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás
- 4.) Mobilitás támogatása
- 5.) Vállalkozóvá válás támogatása
- 6.) TÁMPOP 1.1.1 és TÁMOP1.1.1./B programok

A munkaügyi központ kirendeltsége a rehabilitációs megállapodásban és annak mellékletét képező rehabilitációs tervben foglaltak végrehajtásának érdekében a megállapodás megkötésével egyidejűleg a rehabilitációs járadékban részesülő személy részére rehabilitációs mentort jelölhet ki. A mentori szolgáltatáshoz való hozzáférést vagy a KSZK, vagy a központi szervezeti egység biztosítja. A mentor rehabilitációs naplóban rögzíti a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását, valamint a megtett intézkedéseket.

Látható, hogy a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációjában a munkaügyi szervezet igen komoly szerepet kapott. A komplex rehabilitációs folyamat a kirendeltségek aktív közreműködésével zajlik. Támogatások, komplex programok, és szolgáltatások számos mennyiségű nyújtásával segít a szervezet a megváltozott munkavállalók, illetve a fogyatékkal élők munkaerő-piacra történő visszavezetéséhez, vagy munkába tartásához az esélyegyenlőség biztosításával. A hatályos jogi szabályozás azonban sokszor a meghatározott cél elérését, megvalósulását akadályozza, nem segíti. Ezen a területen is túlzott adminisztráció tapasztalható, amit még súlyosbít az együttműködő szervek illetve mentor tájékoztatási adminisztrációs kötelezettségei. A rehabilitációs járadék folyósítása, nyugodtan lehetne a munkaügyi szervezet feladata, hiszen az együttműködés, a rehabilitációs terv, nyomon követése is a munkaügyi szervezet feladata, ha nem teljesítést észlel, akkor értesítenie kell a rehabilitációs járadékot folyósító hatóságot, holott azonnal tudna intézkedni. Az ORSZI-ben csak kivételesen kaphat foglalkoztatási szakértőként helyet a munkaügyi szervezet dolgozója, ebből adódóan az ORSZI szavazati döntése nem biztos, hogy foglalkoztatási szempontból szakmailag megalapozottnak mondható. A 11/1998(IV.29.) MüM rendelet hatályaon kívül helyezése miatt a rehabilitációs járadékban, illetve rendszeres szociális segélyben nem részesülő, de regisztrált megváltozott munkaképességű személyek az új szabályozásból eredő szolgáltatásokban nem vehetnek részt.

k.) Minőségbiztosítási rendszer működtetése:

A munkaügyi szervezet dicséretes törekvése, hogy tevékenységének, munka folyamatainak ügyfelei, illetve partnerei elégedettségét folyamatos figyélésével a minőségbiztosítási rendszer működtetését is felvállalta. E nagyon nemes cél érdekében a minőségbiztosítási folyamat természetszerű tulajdonsága a rendkívül terjedelmes adminisztráció azonban a szervezeten belül aránytalanul került elosztásra, mivel a rendszer csak a kirendeltségeken folyó munkát figyeli, értékeli, és javítja. A kirendeltségek egyébként is a munkaügyi szervezet frontvonalát képezik, a már fentebb a csoportos létszámleépítéseknél már megemlítésre kerülő időben

kiszámíthatatlan dömpingszerű ügyféli megjelenés megzavarhatja a minőségbiztosítási rendszer működtetéséből származó szigorú, merev eltérést nem tűrő munkát. A rendszerben bármilyen kis zavar rossz értékeléshez vezethet, ami az egész minőségbiztosítási rendszert vak vágányra futtathatja. Érdemesebb lett volna ezt a kitűnő célt- ami a szervezet tevékenységének folyamatos jobbítását tűzte ki célul-nem a kirendeltségeken, hanem a regionális munkaügyi központokban kellett volna bevezetni.

II. A szervezet

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

Az ÁFSZ szervezetrendszerét, valamint az általa ellátandó feladatkörét érő radikális változás 2007-ben történt. A 2004-es EU-s csatlakozás is jelentősen megnövelte a szervezet feladatkörét (pl.:külföldiek munkavállalásának engedélyezésében bekövetkezett változások, migráns munkavállalókkal kapcsolatos feladatok stb.) ezek az új feladatok is jelentős terhet róttak a szervezetre, azonban a szervezet irányítása és a szervezet felállása alapvetően nem változott.

2007. január 1-től azonban jelentősen megváltoztatták a szervezet hagyományos 1991-től fennálló keretét, formáját. Jogutódlással megszűntek, illetve régióként összevonásra kerültek a megyei munkaügyi központok, és helyettük 7 regionális munkaügyi központ jött létre, jellemzően 3 megye területére vonatkozó illetékességgel.

A Foglalkoztatási Hivatal újabb feladatokat és hatásköröket kapott és az új feladatokat tükröző elnevezéssel Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH) néven került be az ÁFSZ rendszerébe. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal hét jól körülhatárolható feladatkört lát el. A munkaügy (foglalkoztatás ügy), szociális terület, gyermekjóléti, gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok, rehabilitációval kapcsolatos feladatok, valamint a társadalmi párbeszéd működtetésével kapcsolatos feladatok. Láthatóan a megjelenő új feladatok szorosan kapcsolódnak az FSZH eredendően alapfeladataként megjelölt munka-, illetve foglalkoztatás ügyhöz, azonban a jelentős új feladatok lényegesen eltérítették a hivatalt eredeti küldetésétől. Az új feladatokkal együtt az FSZH-nak legalább négy területre kell koncentrálnia a.) munkaügy, b.) egészségügy, c.) gyermek és ifjúságvédelem, d.) szociális ügyek, melyhez szorosan kapcsolhatók a társadalmi párbeszéddel kapcsolatos feladatok. Feladatát tekintve 2007. 01. 01-re egy markáns hivatal jött létre az állami feladatok legneuralgikusabb csoportját alkotó feladatok ellátására, azonban ehhez megfelelő jogosítvány, irányítási hatáskör nem társul, mint azt majd a későbbiekben részletesebben is láthatjuk.

Az átalakított szervezet egyértelmű előnye, hogy egymással szorosan összefüggő feladatokat koncentrálnak egy hivatal kezében, azonban azt be kell látni, hogy ezek a feladatok külön-külön is jelentős szerepet töltenek be, és külön-külön is elég fajsúlyosak. Hátránya viszont az, hogy a feladatok területi ellátását végző dekoncentrált szervezetek nem alkotnak egységes szervezeteket, hanem egymással együttműködve látják el, külön-külön szervezetbe tömörítve

speciális feladataikat. Ebből az ellentmondásos felállásból egyenesen következik, hogy a feladatok területi működtetésének megfelelő színvonalú szakmai irányítása nem valósulhat meg. Egy-egy szakterület irányítása mélyebb, specializálódott tudást igényel, azonban az FSZH-nál 2007.01.01-től megjelenő -nem csekély- súlyú újabb feladat halmazok ezt a specializálódást nem teszik lehetővé. A szervezeten belül működő Rehabilitációs és Szociális Igazgatóság, valamint a Mobilitás Országos Ifjúsági Szolgálat, illetve a külön igazgatóság keretében működő Ágazati Párbeszédközpont, valamint Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat is azt bizonyítja, hogy valamiféle specializációt a szervezet megreformálói is szükségesnek tartottak.

Az FSZH tehát 2007.01.01-től egy igen széleskörű feladatrendszer ellátására létrejött hivatalnak tekinthető, azonban a feladatrendszerével arányos irányítási hatáskörét is megalapozó országos hatáskörű szerv jellege a jelenlegi jogi szabályozás szerint hiányzik. Ezt az hiátust tovább mélyíti az a tény is, hogy az FSZH élén álló főigazgató a regionális munkaügyi központokat vezető főigazgatókkal lényegében mellérendeltségi szinten áll. Az FSZH főigazgatója és a regionális munkaügyi központok főigazgatói fölött a munkáltatói jogokat a Szociális és Munkaügyi Miniszter gyakorolja. Szerencsésebb megoldás lenne, ha az FSZH főigazgatója és a regionális munkaügyi központok főigazgatói között nem a mellérendeltségi, hanem – az EU-s országok többségének gyakorlatához, szervezeti rendszeréhez hasonlóan – az alá-fölérendeltségi viszony lenne.

Jelenleg ez a szakmai irányítás területén megvalósul, bár a minisztériumi és az FSZH kettős irányítása is megjelenik a szervezetben, ami igen komoly szabályozási hibának minősül, a regionális szervezeteknél folyó ügyintézés nem eléggé összehangolt és gyenge hatékonyságú irányításához vezethet, és aláássa az FSZH tekintélyét is. Az FSZH főigazgatójának kiemelkedő szerepet kell adni, és visszaadni azt a jogosultságát, hogy a regionális munkaügyi központok főigazgatói felett a munkáltatói jogokat is gyakorolja. A jelentősen megnövekedett feladathalmaz csak úgy látható el hatékonyan, ha az ellátandó feladatok mennyiségéhez és fajsúlyához igazodó jogosultság és ezzel együtt hivatali tekintély is társul a szervezet vezetőjének kezében, jelen esetben az FSZH főigazgatójának kezében. Ezzel kiküszöbölhető lenne a rendszerben jelenleg is fellelhető kettős irányításból fakadó, a hétköznapi valóságban a megalapozatlan és következtelen döntésekben megjelenő kevésbé ügyfélbarát, eukomformnak nem nevezhető ügyintézés.

A munkaügyi szervezet fenntartására és irányításának korszerűsítésére erős központi F(SZ)H-t, kell kialakítani, amely akár belső súlypont- áthelyezések és létszámstátusz-átcsoportosítások

útján mind létszámban, mind szakmai kapacitásban megerősítené a regionális szervezetek fölött álló szakmai irányító szerepét.

A regionális munkaügyi központok főigazgatói vonatkozásában nem tisztázott az egyéb munkáltatói jogok gyakorlása. 2001-ben együttműködési megállapodás rendezte ezt a kérdéskört a minisztérium és az FSZH között. Jelenleg vitatott, hogy ez a szerződés érvényes-e egyáltalán. Ez a megállapodás mindenképpen aggályos, hiszen a munkáltatói jogok nem megfelelő gyakorlása komoly munkajogi viták forrása lehet. Ez pedig a munkaügyi szervezetben elég degradáló és morbid megoldás, hiszen a munkajogi jogviszonyok tiszta rendezése hogyan várható el a civil szférától, ha éppen a munkaügyi szervezet az, amelyik nem tartja be a munkajogi jogszabályokat. Az FSZH nem rendelkezik olyan jogosultságokkal, mint más országos hatáskörű szervek, azonban feladatait az ország egész területére vonatkozó hatáskörökkel és illetékességgel látja el, de az országos hatáskörű szerv jogi státusát nem kapta meg.

A szervezet hatékonysága érdekében meg kell szüntetni a jelenlegi kettős irányítást, szigorúan el kell határolni a minisztérium és az FSZH feladatkörét. Ez jogalkotási feladatokat igényel, és jogszabályban kell rendezni a regionális munkaügyi központok szakmai irányítását.

Összegezve elmondható, hogy az FSZH 2007-es átszervezése befejezetlen volt, a 2007-ben elindult folyamatot a miniszterváltások megakasztották. Ez sajnos kihat magára az FSZH működésére, de kihat a regionális munkaügyi központokra, és a hétköznapi ügyintézésre a „frontvonalra” a kirendeltségek munkájára. Az FSZH szerepét, hatáskörét, jogi státusát tisztázni kell.

Regionális Munkaügyi Központok

A munkaügyi központok 1991-ben megyei szinten szerveződtek meg követve az államigazgatás akkori szervezeti irányvonalát, ami gyakorlatilag 1950-től alakult ki az új megyerendszer kiépítésével, jelentősebb változás majd csak a járások kiiktatása volt, amit mondhatunk ideiglenes jellegűnek, hiszen ma is zajlik a járási rendszer visszaépítése a kistérségi szintek megalkotásával. Az Európai Unióba történő belépésünk után az államigazgatás regionális átszervezése jelentkezett újabb kihívásként. A cél a költségtakarékosabb ugyanakkor mégis hatékony szervezet létrehozása volt. A leglényegesebb érv a regionális átalakítás mellett mindenképpen az „olcsóbb állam” kisebb bürokrácia, olcsóbb működés volt. Ezek a célok kedvezőek voltak a jogalkotók számára, és az

állampolgárok ügyfelek, illetve leendő ügyfelek is kedvezően fogadták, hiszen a túlbürokratizáltság egyfajta ellenérzést váltott ki az ügyfelekből még a megyei szintű működés idejében is. Tehát a regionális átalakítástól a társadalom széles rétege azt remélte, hogy végre már kevesebb bürokráciával, ügyeiket gyorsabban, hatékonyabban, rövid idő alatt el tudják intézni. A jogalkotó szeme előtt a médiumokban is igen gyakran hangoztatott „egyablakos” ügyintézés lehetősége lebegett az államigazgatás regionális átszervezésével. 2006-tól tehát megindult a régiós átszervezés, amely a munkaügyi szervezetben 2007-ben zajlott le.

Az átszervezés határozott célkitűzése volt:

- a.) egységes ügyintézés (koncentrált irányítás) egységes központi eljárás rendek kiadása, integrált informatikai rendszer, ami az egységes központi eljárási rendeket támogatja
- b.) a szolgáltató jelleg növelése a hatósági jelleg háttérbe szorítása
- c.) hatékony, gyors, egységes ügyintézés

A megfogalmazott célok nagyon szépnek és szükségesnek tűntek, megvalósíthatóságuk viszont már a kezdetek kezdetén is több lényeges kérdést fogalmazott meg. Az első legfontosabb kérdés az volt, hogy a regionális munkaügyi központok milyen szempontok szerint szerveződjenek. Tisztán területi alapon, vagy figyelembe véve egyes megyék munkaerő-piaci helyzetét is a területi alapra építve. A következő kérdés-ami nem kevésbé volt neuralgikus-a régióközpontok kijelölése azaz, hogy az összevont megyék közül melyik legyen a kiemelt szintű központ.

Továbbá nem elhanyagolható problémaként jelentkezett, hogy mi legyen azokkal a megyei munkaügyi központokkal, amelyek nem nyerik el az irányító szerepet, azaz nem ők lesznek a régióközpontok. Felmerült annak a lehetősége is, hogy ezek a szervezetek teljesen megszűnnek, az irányító szerepet a regionális munkaügyi központok gyakorolják az ügyfelekkel való mindennapos ügyintézés marad a „frontvonalat” képviselő kirendeltségeknél.

Az átszervezés végül is tisztán területi alapú volt, igazodott a tervezési-statisztikai régiók területéhez, ezt határozott döntésben fejezte ki a minisztérium, az egymással földrajzilag határos 3 megyés modell alakult ki, figyelmen kívül hagyva a megyék munkaerő-piaci jellemzőit, a természetes ingázási irányokat, vonzás körzeteket. Így alakult ki 7 regionális munkaügyi központ, melyek munkaerő-piaci helyzetüket tekintve közel sem a kiegyensúlyozottságot mutatják, hanem igen szélsőséges helyzet alakult ki. Pl.: Az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ három hátrányos munkaerőpiaci-helyzetű

megyéből állt össze, Borsod-Abaúj-Zemplén Heves és Nógrád megye külön-külön is hátrányos helyzetű munkaerő-piacca rendelkezett, de hasonló a helyzet az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ esetében is. Ezek a regionális munkaügyi központok már megalakulásukkor hátrányos helyzetbe kerültek a pl. az Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központéhoz képest. A minisztérium hasonló határozottságot, keménységet mutatott a régió központok kijelölésében. A legnagyobb, illetve a legerősebb munkaügyi központok lettek a régió központok, abban viszont már nem volt következetes a minisztérium, hogy a regionális munkaügyi központok főigazgatói mindenhol a kijelölt régióközpontok igazgatói legyenek, hiszen 3 kiváló szakemberből kellett egyet kinevezni főigazgatóvá. Ezek a döntések mindenképpen neuralgikus következményekkel jártak, és jelentős humán veszteségeket is okoztak, de mindenképpen negatív hatással volt a szervezetre a szervezeten belül maradó de „helyzetbe” nem hozott magas szakismerettel rendelkező jó minőségű emberek szervezeten belüli degradálása nem írható az átszervezés pozitív eredményei közé. Ez azonban minden átszervezés esetében elmondható. Áldozatok nélkül nem lehet egy évtizedek óta működő struktúrát teljesen új alapokra helyezni. A regionalizáció hibái között azonban ez a humán veszteség jelenti a legkisebb és talán a legelhanyagolhatóbb problémát. Amennyiben egy szervezet jól átgondolt stratégia mentén alakul át s ennek eredményeként egy költségtakarékos hatékony, és országosan egységes működés, valósítható meg, akkor a „humán áldozat” nem volt hiába való. A munkaügyi szervezet átalakítása azonban nem felelt meg a fenti szempontoknak. 2006-ra elkészült az Állami Foglalkoztatási Szolgálat stratégiája. A régiós átszervezés ezt a stratégiát egyáltalán nem vette figyelembe. Más stratégiai elképzelés, szervezetfejlesztési modell sem lelhető fel az átalakítás folyamatában, jól mutatja ezt, hogy az első „szervezeti struktúra” mindössze három hónapig volt életképes, 2007. április elsejével új szervezeti formát vezettek be. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló rendelet csak nagyon általános fogalmazta meg a szervezeti felállást, az egyes szervezeti egységek feladatait. A központi irányítás régiós átalakításra vonatkozó határozottsága a régiók felállításával, a régióközpontok kijelölésével, és a főigazgatók kinevezésével alábbhagyott. A regionális munkaügyi központok kialakítása a továbbiakban már nem volt egységes a főigazgatók „szabad kezét” kaptak a szervezetük kialakításához, egyedül a vezetői létszám volt maximalizálva.

Az eredetileg megfogalmazott célok között ezek a kérdések csak másodlagos megoldandó feladatként jelentkeztek.

A minisztérium határozott, az egységes szervezeti felépítés megvalósítására irányuló törekvése kifulladásra, és ennek következtében hét különböző szervezeti felállásban működő modell alakult ki. A hét különböző struktúrában működő munkaügyi központok irányítása is megnehezült, amit tovább bonyolít a szervezet korábban már részletezett kettős irányítása.

Azáltal, hogy a főigazgatók szabad kezet kaptak a szervezet felépítésére, és nem egy miniszteri utasítás szabályozta a szervezeti struktúrát a főosztályok, osztályok egységes elnevezésével, azonos feladatkörök meghatározásával, azonos irányítási modell kialakításával, a regionális átszervezés nem egységesre, következetlenre sikerült. Befejezetlennek tűnik ez a reform törekvés és a jelenlegi „kissé” anarchikus állapotot meg lehetett volna előzni azzal, hogy egy miniszteri utasítás az egész szervezet egységes átalakítását meghatározta volna. Meghatározta volna a szervezeti egységeket, ezek feladatait, irányításukat. Ez a célszerűségi és szakmai alapelveket határozottan betartó megoldás hiányzott az átszervezésből, azonban az az eredeti cél, hogy egységes legyen a regionális munkaügyi központ mind szervezetét, mind feladatellátást, azaz a hétköznapi ügyintézés tekintetében mindenképpen szükséges lett volna. Jó példa erre a Belső Ellenőrzési Csoport felállítása, mely mindegyik munkaügyi központban megtalálható közvetlenül a főigazgató irányítása alá tartozik. Ez minden régióban egységes, nem véletlen, hiszen ennek jogszabályi háttere is megvan az Áht. végrehajtási rendelete teszi kötelezővé. Az egységes eljárási rendek, az integrált rendszer kialakítása az eltérő struktúrák miatt nehezen valósítható meg. Az FSH szakmai irányító szerepe sem tud hatékonyan működni a hétféle szervezeti felállás miatt. A regionális munkaügyi központok struktúráját nem az ellátandó feladatok, hanem legtöbbször a meglévő humán erőforrás határozta meg.

Az egységes szervezetet meghatározó jogszabály, hiányának egyenes következménye, hogy megjelentek olyan tisztségek, amelyekre egyáltalán nincs szükség a meghatározott célok elérése érdekében, sőt hatásuk negatív, mind szervezeten belül, mind szervezeten kívül. Ezen jelenségek közé lehet sorolni a főigazgatói tanácsadói tisztséget, a régióközpontban található igazgatót, de ebbe a körbe sorolhatjuk a KSZK igazgatóját is, létjogosultságuk is megkérdőjelezhető.

A szervezet átalakítása során egyes régiók megpróbálták ezekkel a „címekekkel” kárpótolni a vezetői megbízásukat elveszített megyei igazgatókat, igazgató-helyetteseket, osztályvezetőket, más régiókban viszont nem kaptak lehetőséget arra, hogy minél kisebb veszteséggel éljék meg a régiós átszervezést. Sok kiváló, korábban vezető beosztású

szakember hagyta el a szervezetet, mivel nem fogadta el a felajánlott jelentős szakmai és anyagi veszteséggel együtt járó ügyintézői feladatkört.

A Kirendeltség és Szolgáltató Központok

A KSZK-k élén álló igazgatói státusz sem illik a szervezet hierarchikus felépítésébe, hiszen feladatát tekintve semmivel nincs nagyobb felelőssége, kiemelkedő feladata, mint egy kirendeltség vezetőnek. Ez a szervezeti egység, illetve szervezeti egység élén álló igazgatói státusz a félúton megrekedt, stratégiai elképzelést nélkülöző „reform” eredménye. A volt megyei munkaügyi központok helyén újraszerveződött szervezeti egységről van szó. Tulajdonképpen a KSZK feladatait a régióközpont, illetve a kirendeltségek között szét lehetett volna osztani, ha igazán komolyan veszi a tárca az eredetileg kitűzött és megfogalmazott célokat. A KSZK-ról elmondható, hogy nemcsak az élén álló igazgatói státusz, hanem egyáltalán a KSZK létjogosultsága is kérdéses.

Regionális munkaügyi központok kirendeltségei

A munkaügyi szervezet frontvonalát képező legfontosabb szervezeti egységek. Az általuk elvégzett feladatok mennyiségével, valamint a kirendeltségeken megjelenő egyre nagyobb létszámú és speciális „bánásmódot” igénylő ügyfelekkel való törődésből eredő munkával nem áll egyenes arányban a kirendeltségek megbecsültsége, elismertsége. Ez érthetetlen, hiszen az egész munkaügyi szervezet külső megítélése a kirendeltségek munkáján múlik. A munkájukat elvesztők, a pályakezdők, de még a munkáltatók is, ha másért nem csak pusztán információért a kirendeltségeken jelennek meg. A szervezetről alkotott első benyomás itt alakul ki és ez az első benyomás az egész munkaügyi szervezet megítélésére kihat. Az ügyfeleket kevésbé érdekli az, hogy megyei vagy regionális alapon szervezett munkaügyi központok azok, akik segítik állásához jutni közvetlenül, vagy közvetve a megjelenő álláskeresőket, a munkáltatóknak megfelelő munkaerő biztosításával. Tehát összességében a „leglátványosabb” tevékenység a kirendeltségeken zajlik. Sokkal konstruktívabb együttműködés szükséges a szervezet hatékony működéséhez a kirendeltség és a központ között. A főigazgatói tanácsadó, illetve régió központi igazgató státuszok, a tényleges felelősség és feladat nélkül megjelenő jó szakemberek ilyenfajta pozicionálása a szervezeten belül is negatív felhangokat kap. Ez a kirendeltségeken dolgozó napi 8-12 órát keményen végig küzdő köztisztviselők között is –

figyelembe véve a köztisztviselői bértáblát- kimondva kimondatlanul egyfajta ellenszenvet ébreszt a központ irányába. Ez az ellenszenv a kirendeltség és a központ között rejlő alapfeszültséget tovább mélyíti, és negatívan hathat az egész szervezet működésére, működtetésére, beleértve az irányítást is.

A kirendeltségeknek a tekintélyét, elismertségét, a feladataik, és felelősségük arányában mindenképpen növelni kell.

A vezetői státuszok kialakítása sem volt átgondolt. Egyetlen cél volt, hogy minél kevesebb, minél alacsonyabb szintű vezetői pozíció kerüljön kiosztásra. Helytelen, hogy a kirendeltség-vezetők osztályvezetői besorolást kapnak, helyettesük pedig csak „nevében” vezető, a Ktv. szerinti besorolás szerint viszont nem az. Többet feladataik nincsenek elismerve. Ennek a helytelen gyakorlatnak a megszüntetése a jogalkotásra váró feladat.

III.Összegzés, javaslatok

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat jelenlegi formájában egy túl bürokratizált, nem megfelelően kialakított struktúrával rendelkező szervezet. Az egyetlen olyan hálózatban működő szervezet, amely minden kistérségben rendelkezik képviselővel (kirendeltséggel). Ez a hálózat modern informatikai eszközökkel, egységes eljárási rendekkel, integrált informatikai programmal alkalmassá tehető arra, hogy megfelelő szerepet töltsön be helyi szinten a foglalkoztatás növelésében, a kis- és középvállalkozások megerősítésében, támogatásában. Alkalmassá tehető a forráskoordináció megvalósítására.

A működés jelenlegi főbb hiányosságai egyértelműen a szabályozás és a szervezeti struktúra rovására írhatóak. A szervezeti felépítést a feladatoknak kell alárendelni. Jogszabályi szinten meg kell határozni, hogy milyen kötelező, és milyen önként ellátható feladatai vannak az egyes szervezeti egységeknek. A feladatoknak megfelelően, illetve az álláskeresők számához igazítva célszerű meghatározni az egyes szervezeti egységek létszámát, a vezetők számát, besorolási fokozatát.

Meg kell szüntetni a kirendeltségek „hármast” irányítását (minisztérium – FSZH - regionális központi szervezeti egységek).

Jelentősen csökkenteni kell a támogatások számát, mivel gyakorlatilag egy kaptafára működnek, valódi munka-erőpiaci programokban kell gondolkodni, különösen az uniós forrásokból megvalósított programok esetében.

Meg kell határozni, hogy a támogatási rendszernek az a feladata, hogy azoknak a munkáltatóknak akik létszámot bővítenek és ezt a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő csoportokból kiválasztva teszik meg, a gyakorlat hiányából eredő veszteségeiket kompenzálja, a költségeket csökkentse.

A közcélú, közhasznú, közmunka támogatás rendszerét fölül kell vizsgálni, egyetlen formát célszerű működtetni.

Célszerű átgondolni, különösen a képzések vonatkozásában, hogy a KET szerint kell-e minden ügyet intézni.

Meg kell határozni azokat a feladatokat, amelyeket célszerű központosítottan kezelni: pl. külföldiek magyarországi munkavállalása (egyre kevesebb a feladat, az FHSZ egyik osztálya el tudná látni az ország vonatkozásában a tevékenységet).

Rendezni kell az illetékességi szabályokat. Ésszerűtlen jelenség, hogy egyes támogatásokat a munkaadó székhelye, telephelye szerint illetékes kirendeltség, míg másokat az álláskeresőt nyilvántartó kirendeltség ítél meg.

A szociális ellátási feladatrendszer le lehetne választani a munkaközvetítési, érdemi szolgáltatási, foglalkoztatás-bővülést segítő feladatoktól, és ennek megfelelően a szervezetet is ketté lehetne bontani, de az ügyfélkört mindenképpen célszerű szétválasztani a különböző kezelést igénylő szakmai folyamatok miatt. Egy ilyen átfogó szervezeti átalakításnak azonban igen jelentős kockázatai és hátrányai is vannak az előnyei mellett, ezért egy ilyen megközelítésű korszerűsítés előkészítésére – a működési zavarok elkerülése érdekében - hosszabb időt (legalább egy-két évet) lenne szükséges szánni. A 90-es évek első felében volt rá kezdeményezés, hogy ezt az átszervezést előkészítse elsősorban osztrák mintára, de nem ez nem valósult meg.