



KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI, EGÉSZSÉGTUDOMÁNYI
ÉS SZOCIÁLIS KAR

MUNKAERŐPIACI ALAPISMERETEK

Szerkesztette: Dr. Szabó Imre Szilárd

TANKÖNYV



MUNKAERŐPIACI ALAPISMERETEK

TANKÖNYV

Kiadó: Károli Gáspár Református Egyetem Gazdaságtudományi, Egészségtudományi és Szociális Kar, Budapest

Szerkesztette: Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD

Szerzők: Dr. Szabó Imre Szilárd PhD, egyetemi adjunktus – Prof. Dr. Homicskó Árpád Olivér, egyetemi tanár – Prof. Dr. Kun Attila, egyetemi tanár – Dr. habil. Rab Henriett, egyetemi docens – Dr. Rácz-Antal Ildikó PhD, egyetemi adjunktus – Dr. Gergely Katalin, megbízott oktató

Szakmai lektor: Dr. Belyó Pál, professor emeritus – Dr. Petri Dávid, megbízott oktató

A kötet ISBN száma: 978-615-6637-20-8

Tartalomjegyzék:

I.	Munkaerőpiaci fogalmak és tendenciák (Szabó Imre Szilárd)	3
II.	A munkajogi szabályozás alapjai (Kun Attila, Rácz-Antal Ildikó, Szabó Imre Szilárd)	21
III.	A munkaügyi kapcsolatok alapvonalai és jellemzői (Szabó Imre Szilárd)	58
IV.	A munkavédelem és a foglalkoztatásügyi ellenőrzés eszköz és célrendszere (Szabó Imre Szilárd)	65
V.	A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközök rendszere (Szabó Imre Szilárd, Homicskó Árpád Olivér)	73
VI.	A társadalombiztosítás rendszere és az álláskeresési ellátások (Gergely Katalin)	77
VII.	A családtámogatási és a szociális ellátások rendszere (Homicskó Árpád Olivér)	90
VIII.	Álláskeresési praktikák és humánerőforrás-eszközök a munka világában (szemelvények) (Rab Henriett, Szabó Imre Szilárd)	98

ELŐSZÓ

A tankönyv a munkaerőpiaci alapismeretek tantárgy oktatásához készült. Célja olyan megalapozó ismeretek nyújtása, amely az esetleges későbbi munkajogi, szociális jogi, társadalombiztosítási jogi, emberi erőforrás menedzsment, munkaügyi kapcsolatok és egyéb rokon stúdiumokhoz kapcsolódik.

A tantárgy vegyes profilú, multidiszciplináris (ötvözve az alapvető munkajogi, szociális jogi, foglalkoztatáspolitikai, munkaügyi kapcsolati, gazdasági, statisztikai és humán erőforrás menedzsment jellegű ismereteket) és alapozó jellegű; az oktatása nyolc nagyobb tanegységre (blokkra) oszlik, melyet a tankönyv szerkesztése során is követtünk.

A tankönyv segítségével betekintést kapunk a munkaerőpiac jelentőségébe, az azt befolyásoló körülmények koordináta-rendszerébe és összefüggéseibe, kezdve a munkajogi szabályozás merevségének vagy éppen rugalmasságának munkaerőpiacra gyakorolt hatásával; a munkajogi keretek kialakításában jelentőséggel bíró munkaügyi kapcsolatok rendszerével; a foglalkoztatás biztonságát jelentő állami beavatkozás területeivel; folytatva a munkahely elvesztéséhez kapcsolódó állami segítségnyújtás rendszerével (foglalkoztatáspolitikai), kiegészítve a szociális hálót jelentő másodlagos ellátásokkal. Ezt követően a munkaerőpiac szervezeti oldalával ismerkedünk meg, mely egyben befolyásolja és le is képezi a munkaerőpiaci folyamatokat. Az utolsó részben praktikus humánerőforrás-menedzsment eszközök kerülnek vázlatosan ismertetésre.

Budapest, 2024. március

A szerkesztő

I. MUNKAERŐPIACI FOGALMAK ÉS TENDENCIÁK (SZABÓ IMRE SZILÁRD)

1. A munkaerőpiac működése¹

A modern, elsősorban jóléti államok a 20. század közepétől kezdődően fokozott figyelmet szenteltek annak, hogy az úgynevezett szociális jogok megfelelő módon érvényesülhessenek. Ennek érdekében alakult ki az *állami munkaügyi (munkaerőpiaci) politika*, melynek legfontosabb elemei közé soroljuk a *foglalkoztatáspolitikát*, a munkaügyi igazgatás területét (elsősorban a *munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzések rendszerét*), a piacgazdasági keretek között megvalósuló *állami „bérpolitika” kialakítását (értve ez alatt a foglalkoztatást terhelő adójogi szabályozást is)*, illetve mindezekhez szorosan kapcsolódva az *érdekegyeztetés (szociális párbeszéd)* ágazati és országos kereteinek megteremtését a munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szervezeteinek képviselőivel.

A munkaerőpiacot egyszerre tekintjük a társadalmi és a gazdasági szféra részének is, ami tulajdonképpen a munka mint termelési tényező keresletének és kínálatának a megjelenési helye. A piacgazdaság egyik alrendszerének tekintjük, ahol – képletesen szemléltetve – a „vevőket” a munkaadók jelenítik meg, akik a munkavállalók (kvázi „eladók”) munkaerejéért munkabért fizetnek. A munkaerő ugyanakkor hangsúlyozottan nem áru, amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által 1944-ben elfogadott Philadelphiai Nyilatkozat is rögzít.² A nyilvánvalóan eltérő érdekek szinte folyamatosan ütköznek egymással (a felek „osztózkodnak” a megtermelt kibocsátáson), melynek során az állam a maga eszköztárával biztosítja mindennek a jogszabályi és működési keretét, szükség esetén – a rendelkezésre álló eszközeivel – pedig alakítja/befolyásolja a munkaerőpiaci folyamatokat. Ezeket a beavatkozásokat elsősorban a kormányzatok által meghatározott gazdaság- és társadalompolitikai szempontok vezérlik, amelyek óhatatlanul is konkurálnak egymással. Egyszerre szükséges ugyanis biztosítani a munkaerőpiacon is az ún. „versenyképességet”, miközben a munka világában a szociális (védelmi) szempontokat is szem előtt kell tartani.

1.1. A munkaerőpiac szereplői

A munkaerőpiac szereplőit több fő csoportra oszthatjuk. Egyrészt beszélhetünk az individuális (egyéni) alanyokról, így a *munkáltató* és a *munkavállaló* közötti kapcsolatáról, ugyanakkor a munkaerőpiac szereplőéhez soroljuk még a kereteket és a szabályozást alkotó, illetve biztosító *államot*, valamint a munkaerőpiaci szereplők *érdekképviseleti* szervezeteit (kollektív alanyok).

1.2. A munkaerőpiac jellemzői

¹ Lásd még: Szabó Imre Szilárd (2018): *Munkaerőpiaci alapfogalmak*. In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): *Munkaerőpiaci alapismeretek*, Patrocinium Kiadó.

² *ILO Declaration of Philadelphia (1944)*

Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation

<https://www.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> (Letöltés ideje: 2023.10.25.)

Előjáróban fontos megjegyezni, hogy hibátlan, „modellszerűen” működő munkaerőpiac csak az elmélet szintjén létezik. A munkaerőpiacon nem érvényesül a teljes informáltság, léteznek területi különbségek és ebből fakadó hátrányok, korlátozott az áttekinthetőség és a mobilitás, a bérszínvonalról soha nem lehet megállapítani, hogy általános elégedettséget képezne, amelyek mind zavarokat eredményezhetnek. A jól működő munkaerőpiacot a szakirodalom megállapításai alapján a következő jelzőkkel lehetne jellemezni:³

- *rugalmasan igazodik* a változó kül- és nemzetgazdasági igényekhez;
- *átlátható*, mentes a korrupciótól, (köz)érthetőek a szabályai (amely különösen igaz a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokra);
- *egyensúlyban van*, prognosztizált és tervezhető a munkaerő-kereslet, -kínálat;
- *hatékony* a munkaerőpiaci *eszköz és intézményrendszere*, összességében alkalmas a megüresedett álláshelyek gyors betöltésére;
- a munkaerőpiaci igényekhez megfelelő módon igazodik a *képzési rendszere*;
- *hatékonyan* történik a munkaerőpiac fejlesztésére szánt pénzügyi források felhasználása; és
- *nyitott*, mentes a diszkriminációtól.

Természetesen mindezeket túl a munkaerőpiaci és a foglalkoztatáspolitikai helyzetet érdemben a *nemzetgazdaság állapota* és annak fejlődése határozza meg. Minderre erőteljesen hat az a gazdasági környezet, mely az adott állam lehetőségeit biztosítja (a *világgazdaságban* zajló folyamatok) és *az állam* más szakpolitikai területeken megjelenő, de a gazdaság működését érdemben befolyásoló intézkedései és *szabályozói*, így elsősorban azok a változások, melyek az adó- és a járulékfizetéshez, illetve a foglalkoztatáspolitikai célzatú támogatásokhoz kapcsolódnak.

1.3. A munkaerő-kínálatot és keresletet befolyásoló tényezők

A munkaerőpiac működését alapvetően határozza meg az az összefüggésrendszer, amely a munkaerő kínálata és kereslete között áll fenn.

Egy adott ország *munkaerő-kínálatára* (azaz, hogy adott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerő szeretne elhelyezkedni) számos tényező hat. Ezek elsősorban a *demográfiai folyamatok* (adott népesség nagysága, összetétele, változásai), a *munkaerőforrás nagysága és annak állapota* (várható életkor, szellemi, fizikai képességek, egészségügyi állapot), a *munkavállalási hajlandóság*, a *gazdaságilag aktív népesség aránya* a teljes népességhez viszonyítva, valamint nem utolsósorban a *technikai fejlődés*.⁴

A *munkaerő-keresletet* (azaz, hogy a gazdaság közvetlen szereplői egy adott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerőt kívánnak foglalkoztatni) alapvetően a vállalati szféra profitmaximalizáló magatartása határozza meg. A keresletet befolyásoló tényezők közé soroljuk a demográfiai „csere” során felmerülő *pótlási szükségletet* (a munkaerőpiacról kilépő, illetve a munkaerőpiacra belépő népesség egymáshoz viszonyított arányát); a *reálbérszintet* (minél magasabb a reálbér mértéke, annál drágábbá válik a munkaerő); ehhez szorosan kapcsolódva a *munkaerőköltséget* (az élők munkája igénybeviteléhez kapcsolódó összes költséget,

³ Vö.: Vámosi Tamás (2013): *Munkaerő-piaci ismeretek (e-learning tananyag)*, PTE FEEK Pécs, 17. o., illetve az ott alkalmazott jellemzők kiegészítése.

⁴ Tímár János (1991): *A munkaerő-kínálat gazdaságtana*, Aula Kiadó.

a munkavállalót közvetlenül vagy közvetetten érintő javadalmazások legtágabb körét), valamint a *munkaerőpiac és a termékpiacok monopolizáltságát*.⁵ Azaz erős, központi, országos hatályú béralkuk vagy decentralizált, mikroszintű, elsősorban vállalati bérmegállapodások jellemzik az adott gazdaságot. A termékpiac mennyiben ad lehetőséget a valódi versenynek, és a protekcionizmus (hazai gazdaság külgazdasággal szembeni védelme) mennyiben érvényesül.

A munkaerő-piac szegmentáltságának (széttöredezettségének) főbb okai:

- *A bérfizető képesség (nagy-kisvállalati szektor, külföldi-hazai tulajdonú cégek, versenyszféra-közszféra).*
- *A munkaerő mobilitása (közlekedési, lakhatási, letelepedési feltételek).*
- *A képzettség, munkakultúra.*
- *Az európai unió munkaerőpiaca és a nemzeti munkaerő piacok átjárhatósága.*

1.4. A legfontosabb statisztikai fogalmak

1.4.1. A statisztikai adatok módszertana

A *Központi Statisztikai Hivatal* (továbbiakban: KSH) a lakosság gazdasági aktivitásának – a foglalkoztatottság, illetve a munkanélküliség – vizsgálatára 1992-ben új statisztikai adatgyűjtést vezetett be. A munkaerő-felmérés, ami a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően a mindenkori munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO)* fogalmait felhasználva figyelje meg. A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet egy meghatározott időszakban (a kikérdezés hetét megelőző héten, a hetet hétfőtől vasárnapig számítva) végzett tevékenységük alapján osztályozza.⁶

1.4.2. Munkaerőpiaci kulcsfogalmak a „statisztika nyelvén”⁷

Az alábbiakban a legfontosabb statisztikai fogalmakat ismertetjük, elsősorban a KSH által alkalmazott terminológia használatával. Megjegyezzük, hogy az alábbiakban felsorolt fogalmaknak léteznek eltérő meghatározásai is, pl. munkajogi szempontok mentén, amelyeket a tankönyv II. része ismertet. Fontos azt is tudni, hogy az egyes nemzetközi intézmények és nemzeti szervezetek (statisztikai hatóságok) is eltérően definiálják az alábbi fogalmakat, ami – számos esetben – jelentősen megnehezíti a nemzetközi összehasonlítást. Ezt a kihívást is „felismerve” jött létre 1953-ban az Eurostat,⁸ az Európai Unió statisztikai hivatala. Feladata, hogy olyan – kiváló minőségű, európai szintű – statisztikákat és mutatókat tegyen közzé,

⁵ Galasi Péter (1994): *A munkaerőpiac gazdaságtana*. Aula Kiadó.

⁶ <http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html> (Letöltés ideje: 2021.10.20.). A Munkaerő-felmérés a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően 2021 januárjától új kérdőívet (EU modellkérdőív) alkalmaz.

⁷ A KSH módszertani útmutatója alapján: <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html> (Letöltés ideje: 2021.10.20.)

⁸ Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/about-us/history> (Letöltés ideje: 2024.03.02.)

amelyek lehetővé teszik az országok és régiók összehasonlítását; ennek érdekében harmonizált fogalom meghatározásokat, osztályozásokat és módszertanokat dolgoz ki.⁹

A gazdaságilag aktívak azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek, magyarárn ők jelentik a potenciális munkaerő-állományt.

Foglalkoztatott az, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg, meghatározott ok miatt (pl. betegség, szabadság stb.) volt távol. Ez az egy órás kritérium összhangban van az ILO ajánlásaival, így biztosítva azt, hogy az országban létező foglalkoztatottság valamennyi típusát számba lehessen venni, valamint megfelelően elhatárolni a munkanélküliségtől, ami a munkával rendelkezés teljes hiányát jelenti. 2021. január 1-jétől a GYED, GYES mellett dolgozókon túl azok a – korábban inaktívnak vagy munkanélkülinek számító – személyek is foglalkoztatottnak minősülnek, akik a munkájuktól gyermekgondozási ellátás igénybevétele miatt vannak tartósan távol.¹⁰

A foglalkoztatottaktól különböznek az *alkalmazásban álló személyek*. Az a munkavállaló tekinthető alkalmazásban állónak, aki a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, s munkaszerződése, munkavégzésre irányuló megállapodása alapján havi átlagban, munkadíj ellenében legalább 60 munkaóra teljesítésére kötelezett/kötelezhető.

Munkanélküli az a személy, aki munkaképes egy adott időpontban és dolgozni is akar, viszont nem tud elhelyezkedni. A KSH meghatározása szerint a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát; két héten belül munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást, illetve már talált munkát, ahol 90 napon belül dolgozni kezd.¹¹ Ehhez kapcsolódóan a *munkanélküliségi ráta* fogalma: a munkanélküliek aránya a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népesség százalékában.

Gazdaságilag nem aktívak (inaktívak) azok, akik a vonatkozó héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Az inaktívakon belül a nyugdíjban, egyéb ellátásban, járadékban részesülők létszáma tartalmazza a saját jogú öregségi nyugdíjban; korhatár előtti ellátásban; rokkantsági, rehabilitációs vagy egyéb egészségkárosodási ellátásban; özvegyi, szülői hozzátartozói nyugdíjban; ideiglenes özvegyi nyugdíjban részesülőket.

Aktivítási arány: a gazdaságilag aktívak a megfelelő korcsoportba tartozó népesség százalékában.

Foglalkoztatási arány: a foglalkoztatottnak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya.

Elsődleges munkaerőpiac: foglalkoztatottak létszáma a külföldi telephelyen dolgozók, valamint a közfoglalkoztatásban részt vevők nélkül.

Nemzetgazdaság: az ország gazdasági szereplőinek összessége és a köztük lévő kapcsolatok, kölcsönhatások rendszere, tulajdonképpen egy nemzet termelésének, fogyasztásának, megtakarításainak, beruházásainak összessége.

⁹ https://commission.europa.eu/about-european-commission/departments-and-executive-agencies/eurostat-european-statistics_hu (Letöltés ideje: 2024.03.02.)

¹⁰ Azok, akik a gyermekgondozási ellátás igénybevétele előtt dolgoztak utoljára, a távollét idején pénzületi juttatásban részesülnek, és az ellátás igénybevétele követően visszatérhetnek korábbi munkahelyükre.

¹¹ Az a foglalkoztatottnak nem minősülő személy, aki már talált munkát, amelyben 90 napon belül dolgozni kezd, csak abban az esetben számít munkanélkülinek, ha – adott esetben – két héten belül munkába tudna állni.

Közszféra: a nemzetgazdaság meghatározó, organizáló része, közösségi javak és közszolgáltatások előállítására hivatott területe. A közszféra/közszolgálat fogalmának az értelmezése a vizsgált ország társadalmi, politikai és jogi sajátosságaitól függ, de mindenhol azokról a személyekről van szó, akik az állam működtetéséhez munkájuk révén tevékenyen hozzájárulnak. *Az elhatárolás főbb jogi szempontjait lásd a tankönyv II. részében.*

Versenykétség: A társadalomnak, különösen a gazdaságnak az a része, amelyet a piaci verseny körülményei és követelményei határoznak meg, nevezhetjük versenygazdasági szektornak is.

Államháztartás: az állam (központi költségvetés) és a helyi önkormányzatok közfeladatot ellátó és finanszírozó gazdálkodásának rendszere.

1.5. A munkaerőpiac egyensúlya

A munkaerőpiacon – a fentebb felsorolt statisztikai tényezők állandó változása miatt – piactudományi körülmények között szinte lehetetlen az egyensúly, így szinte mindig jellemző rá az egyensúlytalanság valamilyen fokú állapota, amelynek két, klasszikus fő esete különböztethető meg. Amennyiben a munkaerő kereslete nagyobb, mint a munkaerő kínálata, akkor *munkaerőhiányról*, míg, ha a munkaerő kereslete kisebb, mint a munkaerő kínálata, akkor *munkanélküliségről (munkaerőtöbbletről)* beszélünk.

Az eleve *nem tökéletes munkaerőpiac* legjellegzetesebb ismérveit az alábbi fő sajátosságokkal jellemezhetjük:¹²

- A munkaerő-állomány nem homogén, hanem különböző ismérvek (demográfiai, gazdasági, személyiségi stb.) szerint strukturált termelési tényező.
- A munkaerőpiac korlátozottan átlátható (információhiány) és korlátozottan rugalmas (amely a bérekre is jellemző, pl. kiemelt mértékű az állam által meghatározott minimális szttenderdeken, pl. minimálbéren foglalkoztatottak száma), miközben korlátozott mobilitás (térbeli, szakmai stb.) jellemzi.
- A korlátozott mozgástér következtében a munkaerőpiaci szereplők reakciói időben késleltetettek.
- A tőke és az élőmunka nem helyettesíthető egymással korlátlanul a technikai, szervezeti, biztonsági, pénzügyi stb. feltételek hiányában.
- A munkaerőpiaci szereplők cserekapcsolatai sajátos partneri viszonyok (érdekegyeztetés, kollektív tárgyalás, munkavállalói részvételi lehetőségek) között bonyolódnak le.
- A munkaerőpiac működését – társadalompolitikai okok következtében – a termékpiacoknál jelentősebb mértékben befolyásolja az állami beavatkozás, az állami gazdaságpolitika.

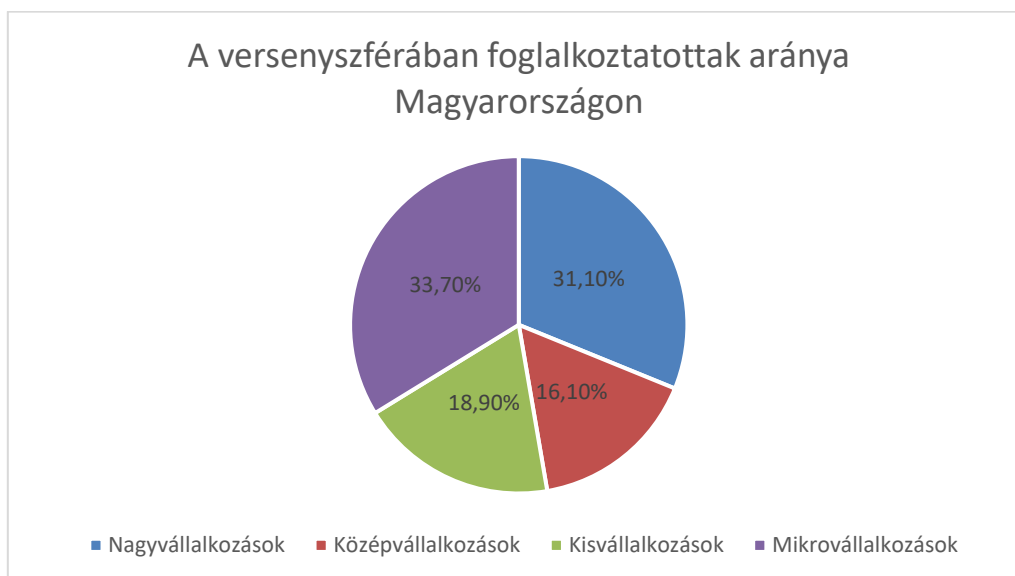
Ennek az összefüggésrendszernek az egyik legfontosabb tényezője a munkabér és annak mértékével kapcsolatos változások, valamint a nemzetgazdasági lehetőségek vizsgálata.

¹² Vö.: László Gyula (1996): *Emberi erőforrás gazdálkodás és munkaerőpiac*, Janus Pannonius Egyetemi Kiadó, Pécs.

2. A hazai munkaerőpiac jellemzői

A magyar gazdaság a *rendszerátalakítást követően* radikális átalakuláson esett át, mely a munkaerőpiacot is teljesen megváltoztatta. A korábbi szocialista, nagyüzemi struktúra összeomlott, a gazdaságban meghatározó foglalkoztatókká a mikro- és kisvállalkozások váltak. Közel egymillió munkahely szűnt meg, és létrejött egy tartósan nagy létszámú, gazdaságilag inaktív réteg. Kialakult a magyar gazdaság ismert duális jellege, amelynek következtében kifejezetten egészségtelen ágazati struktúrák jöttek létre. A multinacionális vállalatok mellett jellemző a hazai mikro-, kis- és középvállalkozói (KKV) vállalkozói kör.

A mikro-, kis- és középvállalkozásoknak nincs olyan egységes definíciója, mely univerzális jelleggel meghatározná annak mibenlétét. Ugyanakkor annyi elmondható, hogy a foglalkoztatottak létszáma nem az egyetlen meghatározó eleme ezeknek a típusú vállalkozásoknak, de jelentősen meghatározó kritériuma, vagyis fontos, hogy egy adott foglalkoztatotti létszámot ne haladjon meg a munkavállalók száma. Ez a küszöbérték jellemzően 250 főt jelent, mint például ahogy az Európai Unió Bizottságának ajánlásában is olvasható.¹³ Míg ez a szám a kisvállalkozásoknál jellemzően 50 fő, addig a mikrovállalkozások esetén általában nem haladja meg a 10 főt. A foglalkoztatotti létszámon túl tipikusan a vállalkozás pénzügyi eszközeit és forgalmát veszik alapul.¹⁴



1. *számú ábra.* Forrás: Hungary - SME key figures related to the fact sheet 2021. adatai alapján, https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/sme-performance-review_hu (Letöltés ideje: 2022. 05. 07.)

A rendszerátalakítás időszakában a privatizáció első hulláma még teret adott a képzetlen, betanított munkaerő alkalmazásának, ma viszont egyre kevésbé keresett a képzetlen vagy alacsonyán képzett munkavállaló. A munkanélküliek több mint felét, míg a tartós munkanélküliek több mint 2/3-át a szakképzetlen emberek alkotják.

¹³ 2003/361/EK bizottsági ajánlás mellékletének 2. cikk.

¹⁴ Business environment, labour law and micro- and small enterprises, *ILO Governing Body GB.297/ESP/I 297th Session*, Genf, 2006. november, 1. o.

A munkanélküliség típusait tekintve az alábbiak különböztethetők meg:¹⁵

- *A szezonális munkanélküliség* bizonyos munkavégzések körében fordul elő leginkább, ahol a munkaerő-szükséglet szezonális jelleggel váltakozik, akár az időjárási viszonyok függvényében. Ilyen például a mezőgazdaság vagy a turizmus területe. Ezekben a szakmákban vagy ágazatokban időszakos jelleggel nagy mennyiségű munkavállalóra van szükség, ugyanakkor a szezon végétől az újabb szezon kezdetéig a munkavállalókra csak minimális létszámban lehet szükség.
- *A ciklikus munkanélküliség* elsősorban a gazdaság működésének hektikusságával és váltoásaival függ össze. A gazdaság aktuális teljesítményének a fellendülése, illetve visszaesése rendszerint közvetlen hatással van a munkaerőpiacra. A gazdasági visszaesés időszakában bekövetkező leépítések eredményeként létrejövő munkaerőpiaci felesleget nevezi a szakirodalom ciklikus munkanélküliségnek. Ennek a tartama a mindenkori gazdasági állapottól függően változik. Lehet átmeneti, de lehet tartós állapot is. Kiváló példa erre a 2008-as pénzügyi, gazdasági válság vagy éppen a COVID-19 védekezés jegyében történő gazdasági folyamatok jelensége (a „lezárások” időszaka 2020-ban és 2021-ben).
- *A súrlódásos munkanélküliség* a munkaerőpiacon lévő munkavállalók kínálati és keresleti oldalán meglévő egyenlőtlenségből keletkezik. Az adott pillanatban egy adott szakmával, képzettséggel rendelkező munkavállalóból több áll rendelkezésre, mint amit a munkaerőpiac az adott pillanatban az aktuális szükségleteire tekintettel fel tud venni. Ez teljesen normális jelensége az egészségesen működő munkaerőpiacoknak is.
- *A strukturális munkanélküliség* az, amikor a munkaerőpiacon hosszan tartó (vagy esetleg végleges) és folyamatos a munkavállalók iránti keresletcsökkenés. A strukturális munkanélküliség korábban elsősorban a nagy ágazatok válságjelenségeihez kapcsolódott (pl. a vas- és acélgyártást felváltotta a mikroelektronika, majd a biotechnológia stb.).

A munkanélküliséggel kapcsolatosan felmerülő problémák kezelése érdekében állami beavatkozásra is szükség van, ezt a területet nevezzük foglalkoztatáspolitikának, melynek alapvetően két fő irányát szokták megkülönböztetni: egyrészt a munkáltatás (munkába állás) elősegítését (aktív foglalkoztatáspolitikai), másrészt a munkanélküli személy egzisztenciájának a védelmét (passzív eszköz). Ezekről részletesen a tankönyv VI. részében írunk.

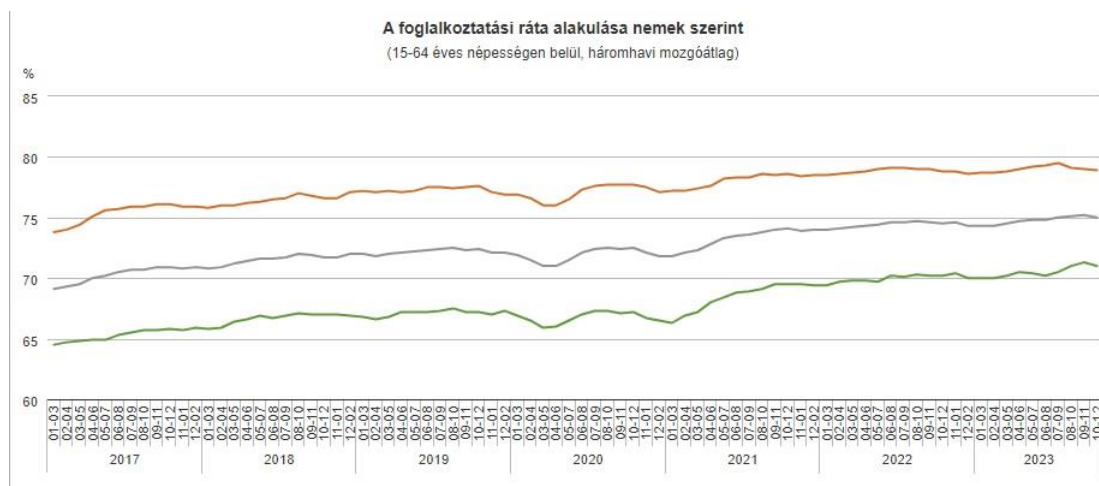
Relatív nagyok a területi különbségek hazánkban: a legkedvezőbb foglalkoztatási mutatók a Nyugat-Dunántúlon és Közép-Magyarországon, a legkedvezőtlenebbek az ország keleti részén találhatóak (Észak-Alföld, Észak-Magyarország). A *belföldi mobilitás gyenge*, a munkaerő-vándorlás a fiatalabb és képzettebb korosztályokra jellemző, és jellemzően külföldre irányul, élve az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 45. cikkében rögzített uniós alapelvvel, a munkavállalók szabad mozgásának/áramlásának lehetőségével, amely magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. Nyugat-Európa az elmúlt évtizedben jelentős elszívó erőt gyakorolt a régió munkaerejére, jóval kedvezőbb bért és munkafeltételeket biztosítva a magyar munkavállalóknak is.

¹⁵ Létezik más típusú megközelítés/kategorizálás is: https://www.hrportal.hu/hr/a_munkanelkuliseg_tipusai-20211020.html (Letöltés ideje: 2024.02.01.).

Lásd bővebben: Mozsár Ferenc – Kürtösi Zsófia – Halmosi Péter: *Közgazdasági alapok. Munkanélküliség közgazdaságtani megközelítése.* TÁMOP-4.1.2.E-15/1/Konv-2015-0002 http://www.jgypk.hu/tamop15e/tananyag_html/kozgalapok/munkaneklisg_kzgzdasgtani_megkzeltse.html (Letöltés ideje: 2024.03.01.)

A 2013-2020 közötti időszak jelentős javulást hozott a világgazdaság egészében. A 2008-as válság hatásai eltűntek, kijelenthető, hogy a fejlett és fejlődő világ gazdaságai jellemzően növekedési pályára álltak, ugyanakkor a változó világpolitikai és gazdasági helyzet közvetlen gazdasági és munkaerőpiaci hatásai igen óvatos következtetéseket engedtek.

Hazánkban az elmúlt évtizedben igen tendenciózus javulás jellemzi a foglalkoztatási ráta alakulását. 2023 decemberében 4 millió 723 ezer főre nőtt a 15–74 éves foglalkoztatottak átlagos létszáma az előző év azonos időszakához képest. A 15–64 évesek körében a foglalkoztatás szintje a fővárosban volt a legmagasabb (79,6%), míg a legalacsonyabb érték (69,4%) Észak-Magyarországot jellemezte.



1. sz. táblázat. A foglalkoztatási ráta alakulása (15-64 éves népességben belül, háromhavi mozgóátlag).

Forrás: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/fog2312>.

Szinte természetesnek tekinthető, hogy a nők – biológiai, családi helyzetüknél fogva is – kisebb mértékben vesznek részt a foglalkoztatásban, mint a férfiak, míg a végzettség alapvetően meghatározza a foglalkoztathatóságot, és így a munkavégzés esélyeit. A munkaerőpiacon a végzettség arányában jelentősen megnő a foglalkoztatás esélye.¹⁶

A kilátások tekintetében elmondható, hogy a nemzetgazdaság és a versenyszféra foglalkoztatottsága lassuló ütemben emelkedik tovább, amivel párhuzamosan a munkanélküliségi ráta is alacsony szinten marad. Egyre több ágazatban jelentkezik a *munkaerőhiány*, mint fő kihívás jelenleg a munkaerőpiacon, amely kezdetben annak nem az egészére hatott, hanem bizonyos ágazatokat érintett, és elsősorban a szakképzett munkaerő hiányából fakadt. Mára azonban nem csak a szakképzettek körében jelentkezik ez a foglalkoztatáspolitikai kihívás. 2023 III. negyedévében az üres álláshelyek száma 79 ezer volt; a KSH friss adatai alapján látszik, hogy a feldolgozóipart, az adminisztratív, szolgáltatást támogató tevékenységet, illetve a humán egészségügy, szociális ellátás ágazatokat sújtja leginkább a probléma.¹⁷ E körben megjegyzést érdemel, hogy az elektromos meghajtásra való átállás során nagy kihívást jelent a hazai gazdaság motorját jelentő feldolgozóiparban (különösen az autógyártás területén) az elektromos járművek gyártása kevésbé munkaigényes, és fennáll a veszélye annak, hogy sokan maradnak munka nélkül, különösen, ha ez az

¹⁶ László Gyula: *A magyar foglalkoztatáspolitikai rögös útjai (I.) Amit az adatok mutatnak*. In.: Munkácsy, Ferenc (szerk.): *Ellentmondásos évtizedek, máig ható tanulságok: Összeállítás a Munkaügyi Szemle.hu weboldalon 2023-ban megjelent, a rendszerváltás óta eltelt időszak munkaügyi folyamatait elemző publikációkból*. 12. o.

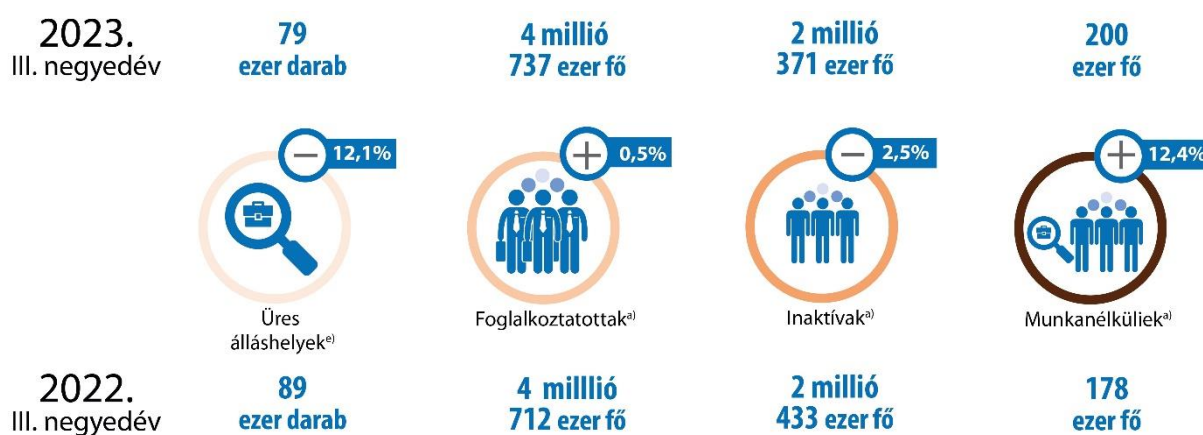
¹⁷ KSH: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0159.html (Letöltés ideje: 2024.02.01.)

automatizálás előrehaladásával párosul. Az elektromos meghajtásra való áttérés miatt a megmaradó és átalakuló munkahelyeken is új készségekre és szakmai ismeretekre lesz szükség. A digitalizáció és automatizáció, illetve legújabbán a mesterséges intelligencia gyorsuló térnyerésében ugyanakkor az ipari szektoron túl is a legtöbb munkakör érintett lehet, leginkább az alacsony képzettséget igénylő, rutin jellegű tevékenységek kiváltását eredményezve.

A népesség előregedéséből származó következmények ugyancsak mindinkább érintik a munkahelyeket és a családokat. A magyar népesség előregedése a kormányzati erőfeszítések ellenére sem lesz elkerülhető rövid és középtávon sem.

Ezzel egyidejűleg a munkanélküliek száma 2023 decemberében 207 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 4,2% volt hazánkban. 2023-ban – az év egészét tekintve – a munkanélküliek átlagos száma 203 ezer főre, a munkanélküliségi ráta 4,1%-ra nőtt.¹⁸ A KSH adatai alapján a 15–24 éves munkanélküliek száma 46 ezer fő, munkanélküliségi rátájuk 14,7% volt; az összes munkanélküli 21,1%-a ebből a csoportból került ki. A munkanélküliségi ráta Észak-Magyarországon volt a legmagasabb (7,3%), Közép-Dunántúlon pedig a legalacsonyabb (2,2%).

A fentiekben felsorolt kategóriákon túl nagyjából 2,4 millióra tehető azoknak a száma, akik inaktívnak számítanak a 15–74 évesek közül a hazai munkaerőpiacon. Ők nem jelennek meg sem a munkanélküliek, sem a foglalkoztatottak statisztikai adatai között, azonban foglalkoztatásuk révén – szakértők szerint – jórészt orvosolható lehet a kialakult munkaerőhiány.



2. sz. ábra. A legfontosabb munkaerőpiaci jelzőszámok, KSH.
- A lakossági munkaerő-felmérés 15-74 évesekre vonatkozó adatai
- Legalább öt fővel rendelkező vállalkozások

Forrás: <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiaci-folyamatok-2023-iii-negyedev/index.html>

A munkaerőhiánnyal kapcsolatban az alábbi következtetéseket emeljük ki, elsősorban a Köllő János és Fazekas Károly által szerkesztett Munkaerőpiaci Tükör megállapításai alapján:¹⁹

¹⁸ KSH: <http://www.ksh.hu/munkanelkuliseg> (Letöltés ideje: 2024.02.01.)

¹⁹ Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2016.*, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2017. 54. o.

- A piacon a munkanélküliség és a betöltetlen állások természetes módon egyidejűleg vannak jelen.
- A piac a (dinamikus) egyensúlyban sem tisztul meg, az állandósult állapot akár nagyon magas munkanélküliség és üresállás-állomány mellett is kialakulhat.
- Az esetleges „rossz egyensúlyért” sokféle tényező tehető felelőssé: a bérek alkalmazkodását gátló megegyezések, kormányzati beavatkozások és jogi korlátok, magas tranzakciós költségek, hiányos közlekedési infrastruktúra, fejletlen bérlakás-piac, elrontott oktatási és jóléti politika, elégtelen segítség a munkába álláshoz.
- Mindezt az egyes vállalkozók kétféleképpen is érzékelik: nem érdemes munkahelyeket teremteniük, mert az a magas munkanélküliség ellenére is sokba kerül, a létrehozott állásokat pedig nehezen tudják betölteni.

A munkaerőhiány és annak elemzése egyre inkább a központi témájává válik nem csak a szakmai, de a politikai közbeszédnek is. A kérdéskör kapcsán 2023-ban markánsan megjelent a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának kérdése is. Számos félelem jelenik meg arra vonatkozóan, hogy a magyar munkavállalókat harmadik országbeli munkavállalókkal kívánják felváltani a munkáltatók. A magyar munkahelyek és a foglalkoztatottak védelme érdekében a Kormány arról döntött, hogy 2024-ben 65 ezer főben maximalizálja a kiadható vendégmunkás-tartózkodási engedélyek és a foglalkoztatási célú tartózkodási engedélyek legmagasabb számát. A beérkező harmadik országbeli munkavállalók minden esetben szigorú idegenrendészeti ellenőrzésen esnek át. Létrejött továbbá egy negatív lista, amely meghatározza mindazon munkaköröket, amelyek esetében vendégmunkás-tartózkodási engedély nem adható ki harmadik országbeli állampolgár részére.²⁰ A „harmadik országbeli állampolgár” fogalma alatt a szabad mozgás és tartózkodás jogával, valamint menedékkjoggal nem rendelkező idegen állampolgárok csoportját értjük.²¹

3. A munkaerőpiaccal összefüggő további fogalmak és mutatók. A munkabér.

A munkáltatók a KSH számára rendszeresen küldenek bérrel kapcsolatos adatokat. Az alábbi fogalmak írják le azokat az adattartalmakat, amelyeket a KSH gyűjt, így a munkáltató ezekkel az adatokkal általában rendelkezik.

A munkabér egyik oldalról betölt egy gazdasági funkciót, amely a munkaviszonyban végzett munkáért járó ellenszolgáltatást jelenti, ugyanakkor szociális funkciót is betölt, ami a munkavállaló megélhetésének biztosítását fejezi ki. Ezt támasztja alá, hogy a munkabér a gazdasági eredményességtől függetlenül is jár (pl. a szabadság idejére távolléti díj jár), kivételes esetekben akár tényleges munkavégzés hiányában is (pl. az állásidő jogintézménye a munkajogban); illetve a felek szabad bérmegállapodása korlátozott, hiszen a minimálbér keretei mellett be kell tartani az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét. Ez az elv azt jelenti, hogy ha két – egyazon munkáltatónál, vagy egyazon kollektív szerződés hatálya alatt foglalkoztatott – munkavállaló munkájának értéke egyenlő, akkor díjazásukban sem tehető közöttük különbség valamely, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény, például a nemük, életkoruk vagy vallásuk miatt; tehát ekképpen is érvényesül a megkülönböztetés tilalma a munka világában.

²⁰ A harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvényhez kapcsolódó végrehajtási rendeletek

²¹ A 2023. évi XC. törvény meghatározása alapján [1. § (1)]

Létezik mindemellett a *minimálbér* intézménye is a munka világában. Ennek célja, hogy a munkabér legalább egy minimális szociális szintet érjen el (részletesen lásd később). Ezt az országos munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervekkel folytatott – háromoldalú (tripartit) – konzultációt követően (a makroszintű érdekegyeztetés rendszerében, a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumában, illetve a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban) a Kormány rendeletben állapítja meg. A minimálbér mértékét a felek évente felülvizsgálják és a Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg.

A minimálbért és a garantált bérminimumot kormányrendelet rögzíti. Az összegek változása ezért automatikusan – a munkáltató és a munkavállaló szándékától, illetve megítélésétől függetlenül – a munkaszerződés módosítását eredményezi. A kormányrendeletben meghatározott minimálbérek összegénél nem lehet alacsonyabb a munkavállaló alapbére, így az a munkáltató, amelyik nem hajtja végre automatikusan az évente bekövetkező emelést, jogellenesen jár el.

A minimálbértől magasabb összegű *garantált bérminimum* alapvetően a középfokú végzettséghez, képzettséghez kapcsolódó munkakörhöz kötött. A munkakör betöltéséhez szükséges képesítést jogszabály, annak hiányában a munkáltató vagy kollektív szerződés állapítja meg. A munkavállaló a garantált bérminimumra abban az esetben jogosult, ha rendelkezik az adott tevékenység végzéséhez szükséges szakképesítéssel, szakmai végzettséggel, vagy szakképzettséggel. A tevékenység gyakorlásához szükséges szakképesítést az ágazati miniszternek kell külön jogszabályban meghatároznia. Amennyiben nem írja elő jogszabály a munkakör betöltéséhez szükséges képesítést, akkor a munkáltató maga dönti el, hogy az adott munkakört milyen végzettséggel, képzettséggel rendelkező munkavállalóval tölti be. Ha a munkakör betöltésének feltételeként a munkáltató csak azt várja el, hogy a munkavállaló rendelkezzen legalább középfokú végzettséggel, és a munkavállalónak van középiskolai érettségije, akkor is a garantált bérminimumot kell alkalmazni.

A *kereset* a munkavégzésre irányuló jogviszony alapján a munkavállaló részére nyújtott javadalmazás (munkabér, munkadíj, illetmény).

A *bruttó átlagkereset* a meghatározott időtartamú (hónap, év) munkaviszonyból származó keresetként fizetett összegek egy főre jutó átlaga. A különböző publikációkban megjelenő átlagkereseti adatok, ha ettől eltérő utalás nincs, a teljes munkaidőben alkalmazásban állókra vonatkoznak. A *nettó kereset* a bruttó átlagkeresetből a munkavállalót terhelő közterhek, azaz a munkaerőpiaci járulék, az egészségbiztosítási és a nyugdíjjárulék, továbbá a személyi jövedelemadó levonásával számított adat. Az adókedvezmények hatása – ha erre külön utalás nincs – a számításnál nincs figyelembe véve.

A munkajövedelemnek/munkabérnek egyrészt létezik a munkajogi meghatározása, melyet szükséges elhatárolni az ehelyütt, illetve alább olvasható statisztikai szempontú kategóriáktól. Utóbbi alapján a *munkajövedelem* a munkavállaló részére kereset és egyéb munkajövedelem címen történt kifizetések összege. A *munkabér mértéke* mindig megegyezés tárgya, a munkaviszony létrejöttkor kötött megállapodás rendelkezik róla (az *alaphér* a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme). A levonások után maradt összeget, amelyet a munkavállaló ténylegesen megkap, mindennapi szóhasználatnál nettó bérnek nevezzük. A munkabér lehet *időbér* vagy *teljesítménybér*, illetve a kettő összekapcsolása. A leginkább jellemző a munkabér idő szerinti számítása (órabér, napi bér, heti bér, havi bér), esetlegesen teljesítményre vonatkozó rész alkalmazásával. Bármekkora is legyen az alaphér, általános szabály, hogy a munkaszerződésben külön meg kell állapítani a mértékét, mégpedig időbérben.

A munkavállaló részére járó munkabért főszabály szerint forintban kell meghatározni és – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni és

kifizetni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni és legkésőbb eddig ki is kell fizetni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

Munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Az idézett definíció nem általános érvényű, hanem csak a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) 12. § alkalmazásában irányadó, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvével összefüggésben. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Egy sajátos jellemző szerte Európában, hogy a nők keresetei elmaradnak a férfiak béreitől, kereseteitől (az Eurostat adatai alapján az EU-ban 16% a különbség a nők hátrányára).²² Ezen tények mögött néhány valóban objektív tényező is megbúvik – mint például a gyermeknevelés miatt kieső munkatapasztalat, az, hogy a nők kevésbé vállalnak nehéz fizikai munkát, vagy a gyermeknevelés éveiben nem tudnak például több műszakos vagy éjszakai munkát vállalni –, azonban igen sok esetben az előítéletek és a semmivel nem indokolható rossz gyakorlatok, illetve beidegződések is meghatározóak a megkülönböztetésben. Magyarországon érdekes tendencia figyelhető meg, ha életkorok szerint vizsgáljuk a férfiak és a nők közötti különbségeket. Jellemző, hogy a kor előrehaladtával a nők és férfiak közötti jövedelemkülönbségek növekednek, bár kezdetől fogva jellemzőek.²³ Az Európai Bizottság ajánlása a bérek transzparenciájának növelésével a munkabérek különbségének csökkentése érdekében a tagállamok jogrendszerébe konzultációs-információs mechanizmus bevezetését javasolja a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szervezeteinek részvételével.

3.1. A kereset statisztikai összetevői

A kereset az alábbi összetevőkből épülhet fel: alapbér, illetve törzsbér, bérpótlékok, kiegészítő fizetés, prémium, 13. havi és további havi fizetés.²⁴ A munkabér (amely a keresettől munkajogi tartalmában különbözik) a munkavégzés ellenértéke, ide tartozik: az alapbér (idő- vagy teljesítménybér), a bérpótlékok, a jutalom, illetve prémium.

A munkajövedelem (munkavégzéshez kötődő jövedelem) a kereseti elemeken felül az egyéb munkajövedelmeket is tartalmazza. Utóbbiak pénzbeli és természetbeni juttatások, amelyek a nemzetközi ajánlások szerint munkajövedelemnek minősülnek. Ilyen például a lakhatási költségtérítés, az étkezési térítés, a munkába járás költségének térítése, a kizárólag saját használatra biztosított cégautóval kapcsolatos költségtérítések, a jubileumi jutalom, a tárgyjutalmak stb. Az európai statisztikai fogalmak szerinti "wages and salaries" mutató tartalmát adja. A költségtérítés a munkavállaló számára jogszabály alapján fizetendő, vagy a munkáltató érdekében felmerülő egyéb költségek megtérítését jelenti. Ebbe a körbe sorolható a munkába járáshoz nyújtott utazási költségtérítés is.

²² Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-press-releases/-/3-07032018-BP> (Letöltés ideje: 2018.10.20.)

²³ Soós Adrianna: *A nők és a férfiak közti bérezési különbségek európai kitekintésben és Magyarországon* <https://szakszervezetek.hu/hirek/414-a-nok-es-a-ferfiak-kozti-berezesi-kulonbsegek-europai-kitekintesben-es-magyarorszagon> (Letöltés ideje: 2018.10.20.)

²⁴ A fogalmak meghatározásánál a Központi Statisztikai Hivatal módszertani leírását vettük alapul (<http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html>) (Letöltés ideje: 2021.10.20.)

Az *alaphér* a munkavállalónak a munkaszerződésben kötelező elemként meghatározott bére (órabére, heti bére, havi bére, éves bére). Alapbéren a közalkalmazotti jogviszony esetén az illetmény, közszolgálati jogviszony esetén az alapilletmény, az illetménykiegészítés és a vezetői pótlék együttes összege értendő.

A *bérpótlék* a munkavégzés különleges feltételeit, speciális képzettségeket, munkaköri követelményeket (sajátos munkakörülményeket), valamint az általánostól eltérő munkaidő-beosztás ellentételezését szolgáló bér, amennyiben ezeket a tényezőket a munkavállaló alaphérének vagy teljesítménybéérének megállapításánál nem vették figyelembe. Nem tartoznak a bérpótlékok körébe egyes pótlékként nevesített, de nem a munkavégzéshez kapcsolódó jövedelmek (pl. családi pótlék).

A bérpótlékok fajtái például:

- munkaszüneti napi pótlék: Munkaszüneti napon a munkavállalót rendes munkaidejében történő munkavégzése esetén 100% bérpótlék illeti meg.
- a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetére járó pótlék: ilyenkor száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.
- műszakpótlék: Több műszakos munkarend esetén, ahol a napi munkaidő kezdete rendszeresen változik, műszakpótlékot kell fizetni, amely azonban csak a 18 és 6 óra közötti munkavégzés idejére jár, ennek mértéke az alaphér 30%-a.
- éjszakai pótlék: Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót 15%-os bérpótlék illeti meg abban az esetben, ha a munkavégzése meghaladja az 1 órát. Éjszakai munkavégzésnek minősül a 22 és a 6 óra közötti időszakban elvégzett munka. [Mt. 139-140. §].
- a munka törvénykönyve egyéb esetekben is előírja a bérpótlék fizetését, pl. rendkívüli munkaidő (ennek leggyakoribb esete a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés), készenlét, ügyelet esetén.

A *jutalom* az egyéni teljesítményekhez kötődően, az elvégzett munka utólagos értékelése alapján a munkavállaló részére fizetett összeg.

A *prémium* az előre meghatározott feladatok teljesítése esetén a munkavállaló részére fizetett meghatározott összeg. Ide értendő a közalkalmazottak illetménykiegészítése is.

A *kompensációs költség* magában foglalja a munkáltató által a munkavállaló részére a munkavégzéshez kapcsolódóan pénzben vagy természetben nyújtott juttatásokat (együtt: munkajövedelem), valamint az ezekhez kapcsolódó kötelező, továbbá önként teljesített járulékokat, hozzájárulásokat, költségeket (együtt: szociális költségek).

Egyéb munkajövedelmek a munkavállaló részére jogszabályban kötelezően meghatározott, valamint a munkáltató által önként nyújtott juttatások.

3.2. A bérek helyzete Magyarországon

A munkabér a munkavállaló szemszögéből a megélhetés anyagi alapját jelenti,²⁵ egyben – leegyszerűsítéssel élve – a munkavégzésének valódi (elsőrendű) célja, amely kijelentést

²⁵ Hős Nikolett: *Munkabér*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, 2014, ELTE Eötvös Kiadó, 303. o.

általánosságában nem volna könnyű megcáfolni, mivel jellemzően az életfeltételek megteremtését szolgálja.

A munkaerőpiaci folyamatokat az emelkedő foglalkoztatottsági adatok mellett a dinamikus reálbér-emelkedés is jellemzi az utóbbi években. A magyar gazdaságpolitika egyik fő célkitűzése a reálbér, illetve ezzel párhuzamosan a bérhányad (a bérköltség aránya a bruttó hazai termékben) növelése lett, amit az támaszt alá, hogy a magasabb bérszínvonal, bérhányad élénkíti a fogyasztást, és így a gazdasági növekedést, mégpedig tartósan, hiszen eredményei hosszú távon érvényesülnek.

A munkaerő-kínálat egyre jobban érezhető szűkössége, a szakszervezetek követelése, illetve a bérfeszültség a versenyszektorban is jelentős béremelkedéshez vezettek. A koronavírus járvány előtt a versenyszférában a kötelező bérminimumok nagymértékű emelése miatti bértorlódások kezelése a vállalkozások szintjén történt, hiszen a teljesítmények szerinti differenciált bérezés fenntartása alapvető érdeke a menedzsmentnek. A KSH Munkaerőpiaci folyamatok, 2023 III. negyedévéről szóló jelentése szerint²⁶ a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 2023 III. negyedévében elérte az 557 600 forintot, ez nominálisan 14,8%-kal haladta meg az egy évvel korábit. A nominálbér pénzben kifejezett munkabér, reálértéke azonban a fogyasztói árak alakulásától függ. A mediánkereset 450 000 forintra nőtt, és a bruttó átlagkeresetnél valamivel jobban, 15,3%-kal emelkedett. A mediánkereset (ezt úgy határozzák meg, hogy a fizetéseket sorba rendezik, és a középre eső érték lesz a mediánbér: ennél a dolgozók fele többet, fele kevesebbet keres) emelkedését többek között a minimális bértételek növekedése, és az iparban alkalmazásban álló fizikai munkavállalók átlagon felüli béremelkedése határozta meg.

²⁶ KSH: <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiaci-folyamatok-2023-iii-negyedev/index.html> (Letöltés ideje: 2024.02.01.)

A teljes, a rendszeres és a nem rendszeres* bruttó átlagkereset, 2023. III. negyedév**

Megnevezés	Teljes bruttó átlagkereset	Ebből:	
		rendszeres	nem rendszeres
Forint/fő/hó			
Nemzetgazdaság összesen	557 649	530 765	26 884
Ebből állománycsoportok:			
fizikai foglalkozásúak	415 670	397 296	18 374
szellemi foglalkozásúak	688 501	653 755	34 746
Ebből szektorok:			
versenyszféra	564 330	533 523	30 807
költségvetés	533 705	517 969	15 736
nonprofit szektor	558 733	539 602	19 131
Az előző év = 100,0%			
Nemzetgazdaság összesen	114,8	114,9	114,4
Ebből állománycsoportok:			
fizikai foglalkozásúak	115,0	115,1	114,2
szellemi foglalkozásúak	114,2	114,2	113,8
Ebből szektorok:			
versenyszféra	115,1	115,2	114,0
költségvetés	113,8	114,1	102,9
nonprofit szektor	114,6	113,5	160,7

* A rendszeres és nem rendszeres kereset értéke becslésen alapul.

** Alkalmazottal rendelkező vállalkozások, nonprofit szervezetek és valamennyi költségvetési intézmény.

2. sz. táblázat. A bruttó átlagkeresetek.

Forrás: <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiaci-folyamatok-2023-iii-negyedev/index.html> (letöltés ideje: 2024.02.01.)

A kedvező munkaerőpiaci folyamatokat a gazdasági folyamatok mellett számos munkaerőpiaci részvételt, illetve munkakeresletet ösztönző intézkedés alapozta meg: így többek között a személyi jövedelemadó csökkentése; a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci aktivitását serkenteni hivatott, kedvezményes munkabér-terhet jelentő ún. Munkahelyvédelmi Akcióterv; a közmunkaprogram (lásd lentebb) kiszélesítése; az álláskeresői támogatások átalakítása; a rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítása; továbbá az effektív nyugdíjkorhatár emelése.²⁷

A Kormány legerőteljesebben a minimálberek szabályozásával tud hatást gyakorolni a bérekkel kapcsolatos folyamatokra. A jövedelmet érintő fiskális beavatkozások természetesen a munkaerő-piacra is kedvezően hatnak. Az állam a bérszínvonal, a munkaköltségek szabályozásával és a munkapiacra való közvetlen jelenlétével is kihatással lehet a gazdaság teljesítményére.²⁸ A kötelező legkisebb munkabér szabályozásának jelensége a gazdasági célú állami beavatkozás egyik eklatáns példája. A világ számos államának jogrendje alkalmaz minimálbérrre vonatkozó kötelezettséget, amelynek – noha elsődleges feladata a munkavállalók létfenntartásának biztosítása – a szociális funkción túl jelentős nemzet-, sőt világgazdasági

²⁷ Magyarország Konvergencia Programja 2017-2021, 25. o.

²⁸ Tóth Gergely: *Mérlegen a 2013-2017 közötti növekedésfókuszú gazdaságpolitika eredményei, különös tekintettel a hazai bérek változására*, In: Csiszárík-Kocsir Ágnes; Garai-Fodor Mónika (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VIII./2.: Makro- és mikro környezeti trendek és kihívások a vállalkozásfejlesztésben*, Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, 2018. 289. o

hatása is van. A minimálbér nem más, mint a felek szabad bérmegállapodásába történő külső beavatkozás az állam részéről, mégpedig abból a célból, hogy a munkabér legalább azt a minimális szintet elérje, amely a munkavállaló és családja megélhetését alapvető szinten biztosítja.²⁹ A minimálbér rendszerek fontos szerepet töltenek be a munkavállalók közötti bérkülönbségek csökkentésében is. A minimálbér „kívánatos” mértéke alatt – a vonatkozó szakirodalom és gyakorlat alapján – olyan bérszintet kell érteni, amely nemcsak a fizikai megélhetés fedezetét teremti meg, hanem egy bizonyos minimális társadalmi részvételt és társadalmi mobilitást is lehetővé tesz. Egy hosszabb konzultációs és jogalkotási folyamat végén, 2022. szeptember 14-én az Európai Parlament elfogadta az Európai Unióban irányadó megfelelő minimálbérekről szóló irányelvi szabályozást, implementációs kötelezettséget róva e területen a tagállamokra, így Magyarországra is 2024-ben. A minimálbérek mértékéről folytatott tárgyalásoknak figyelembe kell vennie a minimálbér és az átlagos, vagy a mediánbér közötti arányt, a munkavállalók és családjaik szükségleteit, a különböző méretű családok megélhetési költségeit, különös tekintettel az élelmezési, a lakhatási, az oktatási és az egészségügyi költségeire. Ennek célszerű kiegészülnie a következő évre várható gazdasági előrejelzésekkel (így az inflációra, azon belül élelmiszer, üzemanyag, energiaárak változására, az átlagkereset emelkedésre, a nemzetgazdasági, ezen belül versenyszféra, közszféra adataira, a gazdasági növekedésre, a gazdasági növekedésre (GDP), a foglalkoztatási, munkanélküliségi rátára és a nominális fajlagos munkaerő költségre vonatkozóan a versenyszférában.

A törvényes minimálbéren kívül számos országban léteznek különböző ágazatspecifikus minimálbérek is,³⁰ amelyek a szakszervezetek és a munkaadói szövetségek közötti kollektív szerződéseken alapulnak.³¹ A kollektív szerződésekben foglalt minimálbéreket bizonyos feltételek mellett az állam kiterjesztheti, azaz közigazgatási aktussal kötelezően alkalmazandó normává válhat, vagyis így az adott iparág valamennyi munkavállalójára vonatkozik, függetlenül attól, hogy a munkáltatójuk kollektív szerződés hatálya alatt áll-e. Hazánkban egyelőre csak felvetések vannak a szakszervezetek részéről ennek a modellnek az elterjesztésére.

2022 végén a foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár közlése szerint³² a minimálbér a versenyszférában és a közszférában nagyjából 230 ezer embert, a garantált bérminimum pedig mintegy 730 ezer embert érint, azaz csaknem 1 millió ember béréről van szó. A minimálbéresek aránya olyan ágazatokban is jelentős, ahol vagy nem jellemző az alacsony jövedelmezőség, vagy a kormány által kiemelt stratégiai ágazatoknak számítanak (gumiipar, gépgyártás, járműgyártás). Ugyanakkor a kiskereskedelem és a vendéglátás ma már jóval kisebb arányban foglalkoztat minimálbéres dolgozókat, ezekben az ágazatokban a garantált bérminimumon történő foglalkoztatás vált jellemzővé.

Az 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet alapján 2023. december 1. napjától a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) havi bruttó összege 266 800 forintra, a garantált bérminimum havi bruttó összege 326 000 forintra emelkedett.

²⁹ Hős: *i.m.* 321. o.

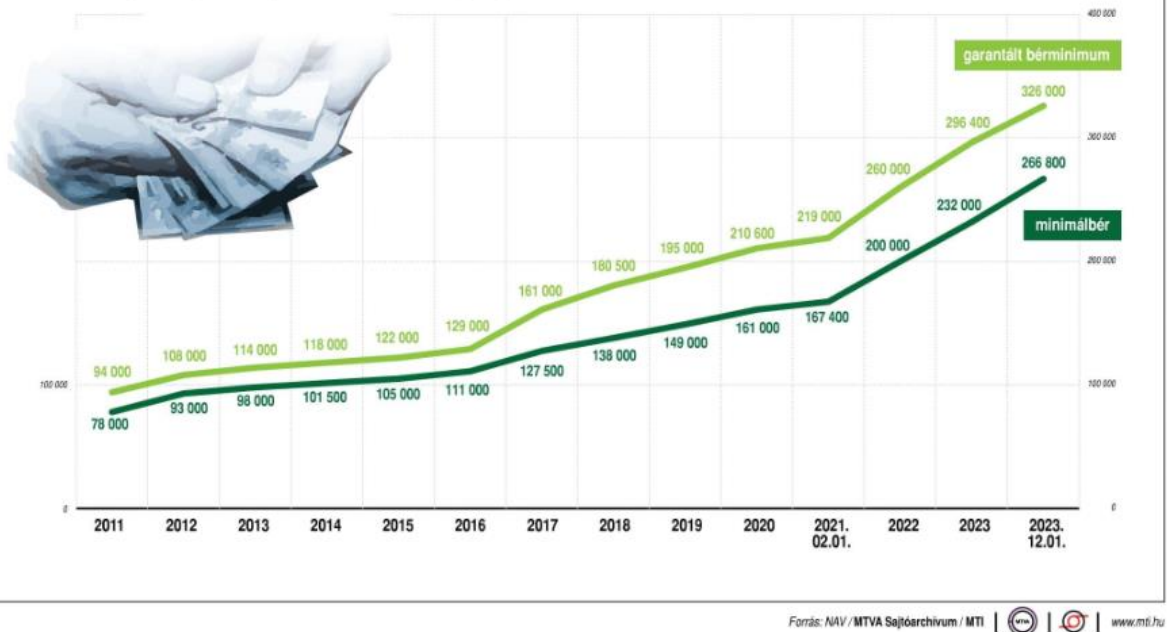
³⁰ Mindestlohnkommission: Aufgaben und Mitglieder: <https://www.dgb.de/themen/++co++916083ea-bd10-11e4-93f3-52540023ef1a> (Letöltés ideje: 2022. november 11.)

³¹ Olyan példák is vannak az EU-n belül, ahol nincs jogszabályban rögzített minimálbér, kizárólag az ágazati bérmegállapodások szabályozzák a munkabéreket, ilyen Svédország és Olaszország is.

³² <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20221216/minimalber-2023-ban-megerkeztek-a-legfontosabb-tablazaratok-585652> (Letöltés ideje: 2024.02.01.)

A minimálbér és a garantált bérminimum összegei Magyarországon (2011–2023. december 1.)

Az adott év január 1-jén érvényes bruttó minimálbérek (Ft/hó)



Forrás: NAV / MTVA Sajtóarchívum / MTI |  |  | www.mti.hu

3. sz. ábra. A minimálbér és a garantált bérminimum változása (2011-2024).
Forrás: www.mti.hu

HASZNOS LINKEK, ELÉRHETŐSÉGEK

Munkaerőpiaci tükör: <https://kti.krtk.hu/kategoria/publikaciok/kti-kiadvany/munkaeropiati-tukor/>

Az MTA Közgazdaság-tudományi Intézete 2000-ben indította el a magyarországi munkapiac és foglalkoztatáspolitikai aktuális jellemzőit bemutató és a témakör egy-egy területét részletesen elemző Munkaerőpiaci tükör című évkönyvsorozatot. Összeállítása során arra törekedtek, hogy az államigazgatásban dolgozó szakemberek, az önkormányzatokban, a civil szervezetekben, a közigazgatási hivatalokban, az oktatási intézményekben, a kutatóintézetekben dolgozók, a sajtó munkatársai jól hasznosítható információkat kapjanak a magyarországi munkapiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetéről, a magyarországi munkapiaccal foglalkozó hazai és nemzetközi kutatások friss eredményeiről.

Munkaügyi szemle.hu: <https://www.munkaugyiszemle.hu/>

A Munkaügyi Szemle.hu weboldalon az emberierőforrás-gazdálkodási szakemberek számára hasznos háttérinformációkat tartalmazó rövid elemzéseket, véleményeket, annotációkat, szakmai rendezvényekről készített tudósításokat jelenítenek meg.

Központi Statisztikai Hivatal: <https://www.ksh.hu/>

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) szakmailag független, önálló gazdálkodású kormányzati főhivatal, a statisztikai szolgálat centruma.

Eurostat: https://commission.europa.eu/about-european-commission/departments-and-executive-agencies/eurostat-european-statistics_hu

Az Eurostat az Európai Unió statisztikai hivatala. Feladata, hogy olyan – kiváló minőségű, európai szintű – statisztikákat és mutatókat tegyen közzé, amelyek lehetővé teszik az országok és régiók összehasonlítását.

OECD: <https://data.oecd.org/hungary.htm>

A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) egy nemzetközi agytröszt (think tank), amely gazdaságpolitikai és társadalomtudományi elemző, illetve kutatómunkát végez, valamint közérdekű és közérdeklődésre számot tartó témákat tárgyal.

Foglalkoztatási portál (Nemzetgazdasági Minisztérium): <https://munka.hu/>

A honlap folyamatosan frissülő információkkal látja el a magyar munkaerőpiac szereplőit, naprakész tájékoztatást nyújt többek között a foglalkoztatáspolitikai intézkedésekről, támogatásokról és az igényelhető ellátásokról is.

II. A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS ALAPJAI (KUN ATTILA, RÁCZ-ANTAL ILDIKÓ, SZABÓ IMRE SZILÁRD)

1. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok vázlata

1.1. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszere: áttekintés

Munkát sokfajta jogviszonyban, sőt jogviszonyokon kívül is (pl. szívességi alapú munka, otthoni munka) lehet végezni. Az ebből a szempontból fontos jogviszonyokat összefoglalóan *munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak* szokás nevezni, amelyek körében a következő négy alapvető csoportot lehet megkülönböztetni:

- az általános munkajogi szabályok hatálya alatt történő munkavégzés a versenyszférában, munkaviszony keretében (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről – a továbbiakban: Mt.);
- a közsféra szolgálati jogviszonyai (lásd alább);
- munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok – megbízási, vállalkozási jogviszony (2013. évi V. törvény – a továbbiakban: Ptk.);
- speciális foglalkoztatási viszonyok, egyéb törvények alapján.

1.2. A közsféra foglalkoztatásra irányuló, ún. szolgálati jogviszonyai³³

A *tág értelemben vett közsolgálati alkalmazottak* olyan szerveknél dolgoznak, amelyeket a köz (az állam, az önkormányzat) tart fenn részben vagy egészben (tehát költségvetési szervek), alkalmazottaik jellemzően a köz érdekében kifejtett feladatokat látnak el, közszolgáltatásokat biztosítanak, illetve nemegyszer állami alapfunkciókat valósítanak meg. A közszolgálati alkalmazottak sajátos, professzionális tudással rendelkező, a pályát jellemzően élethivatásnak tekintő dolgozók, akik alapvetően nem munkaszerződés, hanem kinevezés alapján végzik tevékenységüket, egyfajta „státuszban”. Az, hogy ki minősül – és milyen státuszú – közszolgálati alkalmazottnak, logikailag sokszor igen nehezen azonosítható be; voltaképpen az, akit a jogállási, hivatásrendi, szolgálati stb. „becenevű” törvények valamelyike közszolgálati alkalmazottnak minősít. Megjegyzést érdemel, hogy a közszolgálati jog igen széttagolt szabályozással bír.

Az ún. „civil” közszolgálat legfontosabb területén, a *közigazgatási szerveknél* a dolgozók három típusa különböztethető meg. E körben a három legfontosabb törvény a 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (Kit.), a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) és a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény (Küsz.).

A Kit. fő célja egy dinamikusan működő államigazgatási rendszer felépítése, amely a közigazgatás teljesítményének növelését és gyors alkalmazkodóképességét szolgálja a Kormány szervezetalkítási szabadságának kiteljesítésével, az álláshely-gazdálkodás és -

³³ Lásd bővebben: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*, Szerkesztette: György István – Hazafi Zoltán, Dialóg Campus Kiadó, Budapest 2018; Balla Zoltán (2017): *A rendészet alapjai*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest stb.

allokáció szabályozásával, a szervei és a személyi szabályok összehangolásával, továbbá a karrieralapú közszolgálati szabályozás meghatározott kötöttségeinek (például a szenioritásalapú előmenetel) feloldásával.

A Kit. által lefedett kormányzati igazgatás a végrehajtó hatalom gerince, és mint ilyen, a jelentőségénél fogva elkülönülő, a saját belső logikáját érvényre juttató törvényi szabályozást követel meg. A Kit. a hatálya alá tartozó szerveket és a kormányzati igazgatás tisztségviselőinek különféle jogviszonyait a kormányzati igazgatási szervezetrendszer csúcsától (Kormány) annak legalsó szintjéig (járási hivatalok) szabályozza. A Kit. egymás mellé helyezi a szervezeti és a tisztségviselők státuszával kapcsolatos közszolgálati jogi szabályozást.³⁴

A kormányzati igazgatást el kell különíteni egyrészt az önkormányzati igazgatástól, amely az önkormányzati igazgatás szervezetrendszerét és az ott dolgozók foglalkoztatási jogviszonyait öleli fel (főként: Kttv.), másrészt az ún. különleges jogállású szervek igazgatásától, amely – jellemzően az ellátott közfeladatok, illetve a szervei autonómia szempontjaira figyelemmel – a speciális közjogi státusszal rendelkező szervekre terjed ki (lásd: Kűsz.).

A közszolgálat további főbb foglalkoztatási törvényei a következők:

- *Kjt.*: 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról. E réteg tagjai állami vagy önkormányzati költségvetésből gazdálkodó „közintézetek” alkalmazottai; szolgálatadójuk tehát közintézeti jogállású szerv (pl. szociális intézmények). Megjegyzést érdemel, hogy 2019-től új folyamat indult el, amely a közalkalmazottak egyes csoportjait kiemeli a Kjt. hatálya alól, és egy másik, ún. jogállási törvény (pl. egészségügy, oktatásügy) vagy a munka törvénykönyve (Mt.) hatálya alá helyezi (szakképzés, kulturális ágazat³⁵, felsőoktatás, kutatás egyes területei).
- *Esztjtv.*: 2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról
- *Púétv.*: 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról
- *Hszt.*: 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
- *Hjt.*: 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról
- *Üjt.*: 2011. évi CLXIV. törvény a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról
- *Bjt.*: 2011. évi CLXII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról
- *Iasz.*: 1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról
- *NAVSztjtv.*: 2020. évi CXXX. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról

Az ún. „közvállalatok” dolgozóinak foglalkoztatási viszonyai napjainkban nem tartoznak a közszolgálati jog körébe hazánkban, hiszen a hatályos jogi szabályozás alapján

³⁴ Bővebben: Hazafi Zoltán – Ludányi Dávid (szerk.): *Kommentár a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényhez*. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2021; Hazafi Zoltán - Ludányi Dávid (szerk.): *Közszolgálati jog I. - A kormánytisztviselők kormányzati szolgálati jogviszonya*. Jegyzet a közszolgálati humánszervező szakirányú továbbképzési szakhoz. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2019; Ludányi Dávid (szerk.): *A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény rövid magyarázata - Közszolgálati jogi szabályok a Kit.-ben*. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2019.; Kiss György (szerk.): *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása*. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2019.

³⁵ Lásd: 2020. évi XXXII. törvény a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról

munkaviszonyban állnak az Mt. szabályai szerint (lásd: a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony speciális szabályait). Ebben a körben közel kétszáz ezer foglalkoztatotról beszélhetünk (ide tartozik jellemzően a vasúti közlekedés, közúti személyszállítás, postai és vízügyi szolgáltatások, villamosenergia-ellátás területének jelentős része is).

A költségvetési szektorban – a közfoglalkoztatottak nélkül számolva – csaknem 700 ezren dolgoztak 2016-ban.³⁶ Érdemben ez a létszám nem változott az elmúlt években.

1.3. A munkaviszony

A *munkaviszony* munkaszerződéssel jön létre. Az Mt. más munkaviszony-keletkeztető jogi ténytet nem ismer. Az Mt. 42. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a munkaszerződés alapján: a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. E rendelkezésektől nem lehet eltérni [Mt. 50. § (1) bek. a) pont]. Ez azt is jelenti, hogy a munkajogban korlátozott a felek típusválasztási szabadsága: a fenti jellemzők érvényesülése esetén a munkaviszony az irányadó jogi forma, a felek együttes akarata sem vonhatja ki a megállapodást a munkajog szabályai alól. Ezek tehát a munkaviszony – mint „önállótlan” munkavégzés – jellegadó sajátosságai. A felek így a munkaszerződés tartalmát egybehangzó, szabad akaratkijelentésükkel állapítják meg, de legalább a munkavállaló alaphatárán és munkakörében meg kell állapodniuk ahhoz, hogy a munkaszerződés érvényesen létrejöhessen. A munkakör meghatározásával rögzíteniük kell azoknak a munkáknak a körét, amelyeket a munkavállaló köteles és jogosult elvégezni a munkaviszony fennállása alatt. A munkáltató köteles munkaköri leírást készíteni, és ennek közlésével a munkavállalót tájékoztatni a munkaköri feladatairól [Mt. 46. § (1) bekezdés].

A *tipikus – hagyományos – munkaviszony* jellegzetességei: határozatlan időtartamú, teljes munkaidőre szól, egy munkáltatóval kerül létesítésre (azaz „kétpólusú”) és a munkáltató érdekkörébe tartozó, jellemzően a munkáltató által biztosított munkavégzési helyen történő munkavégzésre irányul.

A munkajog az *önállótlan, függő viszonyban* való munkavégzésekkel foglalkozik; a munkaviszony keretében ilyen munkavégzés realizálódik. A munkáltató és a munkavállaló hierarchikus, alá-fölérendeltségi kapcsolatban áll egymással (ezt jogilag az erős utasítási jog, ténylegesen pedig a munkaszervezeti hierarchia, esetleg a gazdasági függés jelzi). A munkavállaló munkájának eredménye, haszna közvetlenül a munkáltatót illeti, a munkavállaló nem jelenik meg önálló piaci, gazdasági szereplőként. E jogviszonyban a munkáltató terhére esik, hogy a munka eredményét a piacon értékesítse, tehát a munkáltatói működés gazdasági kockázatát is ő viseli, e kockázatot pedig közvetlenül nem „tolhatja” át a munkavállalókra (tehát például nem csökkentheti egyoldalúan a munkabérüket az eredménytelenségre hivatkozva). Az önállótlan munka esetén a munkát végző személy a munkaerejét – és életidejének jelentős részét – bocsátja „áruba”, és számára a munkavégzés jellemzően a megélhetését is jelenti egyben. Ezért is védi számos garanciális elem a munkavállalót a munkáltató egyoldalú utasítási, ellenőrzési és irányítási jogkörével, végső soron a „kizsákmányolással” szemben. A munkajog ilyen értelemben (szociális) védelmi jellegű jog.

Fontos kiemelni, hogy a munkaviszony nemcsak vagyoni, hanem *személyes viszonyt is* képez a felek között. A munkaviszony ugyanis nem kizárólag a létfenntartás alapját képező munkabér megkeresését célozza, hanem az egyfajta pszichológiai és társas viszony is. Fontos továbbá,

³⁶ KSH: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli010.html (Letöltés ideje: 2018.10.18.)

hogyan az ember munkaerejének, tudásának, ambícióinak megfelelően értékes munkát is végezhesen.

A munkaviszonynak vannak úgynevezett *minősítő jegyei*. Korábbi (de lényegét tekintve napjainkban is irányadó) terminológiával élve az elsődleges minősítő jegyek a következők:

- A munkavállaló feladatát tágan – fajta és jelleg szerint – meghatározott munkakör adja meg (amit a munkaszerződésben kell nevesíteni, a munkaköri leírásban pedig konkretizálni).
- Személyes a munkavégzési kötelezettség.
- Foglalkoztatási kötelezettség érvényesül a munkáltató részéről; rendelkezésre állási kötelezettség a munkavállaló részéről.
- Alá-fölrendeltségi viszony van a felek közt.

A másodlagos, további ismérvek a következők:

- A munkáltató széles körű irányítási, utasításadási, ellenőrzési joga.
- A munkavégzés időtartamának meghatározottsága, a munkaidő munkáltató általi beosztása (lásd: munkaidő-beosztás, munkarend stb.).
- A munkavégzés helyét a munkáltató határozza meg (ez többnyire a munkáltató székhelye, telephelye).
- A munka díjazása rendszeresen, ismétlődően, utólag, meghatározott összegben fizetett munkabérral történik. A munkabér minimumára jogszabályok („minimálbér”), illetve kollektív szerződések tartalmazznak rendelkezéseket.
- A munka eszközeit, erőforrásait, illetve az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit a munkáltató biztosítja, bár e körben az Mt. a felek eltérő megállapodását is lehetővé teszi.

1.4. Az atipikus munkaviszonyok

Ahogy az már említésre került, a – tipikus – munkaviszony alapesetben egy munkáltató és egy munkavállaló között, egy munkakör ellátására, határozatlan időtartamra, meghatározott munkavégzési helyre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A munkaviszony kategóriája viszont korántsem homogén, így atipikus munkaviszonyoknak szokás nevezni azokat a munkaviszonyokat, amelyek az itt felsorolt tartalmi elemek tekintetében *eltérnek a tipikustól*. Az atipikus munkaviszonyokat mindenekelőtt az Mt., annak XV. fejezete („A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok”) rendezi, a munkaerő-kölcsönzést pedig a XVI. fejezet. Az Mt. tehát elkülönülten szabályozza a munkaviszony általánostól eltérő (atipikus) formáit, ám nem használja magát az atipikus munkaviszony elnevezést, utalva ezzel arra, hogy napjainkra az atipikuson belül is kialakultak különös munkavégzési, illetve foglalkoztatási formák, és lehetetlen e körben a kimerítő szabályozás. Az atipikus munkaviszonyok igyekeznek lépést tartani a munkaerőpiacok és a munkaügyi kapcsolatok változatosságával. A munkaerőpiaci igények első leképeződéseiként újszerű foglalkoztatási formák jelennek meg a klasszikus munkaviszonyok mellett, melyek munkajogi elismerését követően atipikus munkaviszonyként épülnek be az Mt.-be.

A munkaviszony keretében történő, ám mégis *rugalmas* foglalkoztatás megteremtésének egyik elemi eszköze az atipikus munkaviszonyok szabályozása. Az Mt. ebben a tekintetben azt a

célkitűzést valósítja meg, hogy nagy mozgásteret enged a felek szerződéses megállapodásainak és e munkaviszony-típusok felek általi alakításába csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez a munkavállaló garanciális érdekeinek biztosítása, illetve a nyomós közérdek (pl. jogbiztonság) védelme érdekében feltétlenül szükségesnek mutatkozik. Az atipikus foglalkoztatási formák napjainkban egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert, és egyre sokszínűbbek. Megjegyzést érdemel, hogy egyes atipikus foglalkoztatási módok egymással akár vegyülhetnek is (pl. távmunkára létrejövő, részmunkaidős foglalkoztatás).

Az atipikus foglalkoztatással sok esetben nem csak rugalmasabbá, de olcsóbbá, a *munkáltató számára* jobban tervezhetővé és vonzóbbá válhat a foglalkoztatás. A *munkavállalók számára* is fontos előnyökkel járhat az atipikus foglalkoztatás: mindenekelőtt fokozhatja a munka és magánélet egyensúlyát, segítheti bizonyos munkavállalói csoportok munkaerőpiaci integrációját, attraktív lehet egyes munkavállalói csoportok számára (pl. kisgyermekesek, fiatalok, nyugdíjasok). Ugyanakkor az „atipikus” munkaerőpiaci „lét” nagyobb bizonytalansághoz („prekaritáshoz”), esetleg alacsonyabb fizetéshez / státuszhoz vezethet, és természetesen eleve nem minden munka esetében alkalmazható. Az atipikus foglalkoztatás több formájára az eseti foglalkoztatás jellemző, illetve az e módon foglalkoztatott munkavállaló a munkaszervezetben sokszor kívülálló marad. *Össz társadalmi szempontból* az atipikus munkaviszonyok támogathatják a munkaerőpiacok rugalmasabbá, befogadóbbá és legálisabbá válását. Az atipikus munkaviszonyok ismertté tétele, elterjesztése és támogatása járhat ugyan foglalkoztatás-bővítő hatással, ám munkahelyteremtő képességük korlátozott. Másfelől, az atipikus munkaviszonyoknak lehet egy – káros és veszélyes – kiszorító, helyettesítő hatása is a standard foglalkoztatásra nézve.

Az alábbiakban az Mt. említett XV. (és XVI.) fejezete szerinti főbb atipikus munkaviszonyokról lesz szó, ám ehelyütt nem a szabályozás részletes munkajogi keretei kerülnek tárgyalásra, csupán e jogviszonyok legfőbb jellegzetességei, rendeltetésük, problematikájuk kerül felvillantásra a munkajogi ismeretek megalapozása céljából.

A *határozott idejű munkaviszony* esetén, ha a felek ilyet kívánnak kötni, ezt a munkaszerződésben kifejezetten rögzíteniük szükséges (naptárilag vagy más alkalmas módon). A munkaviszony ilyen esetben a határozott időtartam elteltével automatikusan megszűnik (azaz ebben az esetben a munkáltatót indokolási, végkielégítés-fizetési kötelezettség stb. nem terheli, a munkavállalónak pedig nem lehet jogos igénye az esetleges továbbfoglalkoztatásra). A határozatlan időtartamú munkaviszony a munkavállaló számára általában nagyobb stabilitást jelent, ugyanakkor a munkáltató látószögéből nézve kevésbé rugalmas, kevésbé tervezhető foglalkoztatást biztosít. A munkáltató oldalán általában a munka jellege (pl. projekt-alapú munka), mennyisége (pl. fix, kötött), a termelés ingadozása vagy más munkavállalók hosszabb távú helyettesítése (pl. tartós betegség, gyermekáldás esetén) indokolja a határozott tartamú munkaviszony preferálását. A munkajogi szabályozás e körben több célt szolgálhat: javíthatja a határozott ideig tartó munkaviszony minőségét (pl. kiszámíthatóság fokozása, időtartam limitálása), garantálhatja a megkülönböztetés tilalmának elvét, illetve kialakíthatja az egymást követő, „lánc-jellegű”, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának kereteit. A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása, illetve rövid időn belüli ismételt létesítése ugyanis csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges, és az ilyen megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására (pl. a határozatlan idejű státuszhoz fűződő garanciák kijátszására).

Részmunkaidő esetén a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg. A részmunkaidő jogintézménye nem összekeverendő az ún. „rövidebb teljes munkaidővel.” Míg részmunkaidő esetén a munkavállaló díjazása és egyéb

juttatásai időarányosan állapítandók meg, addig a rövidebb teljes munkaidő kikötése esetén a munkabér nem csökken időarányosan. A részmunkaidő különösen hasznos abban az esetben, ha a munkavállaló olyan élethelyzetben van, ami nem teszi lehetővé számára a teljes munkaidős munkavégzést, mert például tanulmányokat folytat, hozzátartozóját ápolja, fogyatékos, máshol is dolgozik stb. Előfordulhat, hogy a munkáltató tevékenysége nem igényli, vagy nem teszi lehetővé az adott munkakör tekintetében a teljes napi munkaidőt (pl. napi 6 órát üzemelő étterem). A munkajog fő szabályozási rációja itt az, hogy rendelkezzen a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmáról, és hogy hozzájáruljon a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek bővítéséhez, fejlesztéséhez oly módon, amely mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára elfogadható. Sajnos előfordul, hogy a részmunkaidőről történő megállapodás a gyakorlatban teljes munkaidőben történő foglalkoztatást leplez (különösen a minimálbért és a garantált bérminimumot kijátszva). Ez természetesen jogellenes. Magyarországon 4-5% környékére tehető a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók aránya.³⁷

A *munkavégzés behívás alapján* a részmunkaidő egyik esete. Ebben az esetben a legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. E konstrukcióban a munkavállaló csak akkor és annyiban végez munkát, ha és amennyiben a munkáltató behívja (ezért is nevezik „if and when”, azaz „ha és amennyiben” típusú munkavégzésnek). Lényegi eleme a rugalmasság mindkét fél részéről. Észszerű lehet e munkaviszony létesítése, ha a munkáltató munkaerőigénye erősen hullámzó (például időszakosan jelentkező leltározási, pakolási feladatok), nincs mindig szüksége az adott munkaerőre, és csak az fontos a számára, hogy amikor a feladatot várhatólag el kell látni, rendelkezésre álljon („legyen az adatbázisában”) megfelelő munkaerő. A nemzetközi gyakorlatban a rokon-jellegű „on-call” (vagy „zero hour”, nulla-órás szerződés) lényege általában az, hogy a munkáltató nem vállalja azt, hogy egy előre meghatározott mennyiségű munkát biztosít, azaz lényegében „kiszereződik” a munkajog egyik alapvető kötelezettsége, az ún. foglalkoztatási kötelezettsége alól. Hazánkban viszont némileg nagyobb a garancia: társadalombiztosítási szempontból a munkaviszony – és erre tekintettel a munkavállaló biztosítása – a két behívás közötti időszakban is folyamatosan fennáll.

A *munkakör megosztása* (vagy „job-sharing”, illetve „csoportos munkaszerződés”) egy olyan részmunkaidős munkaviszony, amelynél a felek abban állapodnak meg a munkaszerződésben, hogy az egy munkakörbe tartozó feladatokat több munkavállaló közösen látja el. Ha valamelyik munkavállaló akadályoztatva van a munkavégzésben, helyette a munkaszerződésben megjelölt másik munkavállaló köteles a teljesítésére. Ilyen értelemben a munkakör-megosztás maguktól a munkavállalóktól is többet követel, mivel itt nem a munkáltatónak kell a bármely okból kieső munkavállaló helyettesítéséről gondoskodnia, hanem a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazásával a munkaszerződést kötő munkavállalók együttesen, saját beosztásuk alapján maguk kötelesek szervezni és teljesíteni a felmerülő feladatokat. Ez a munkáltatónak egy nagyobb fokú biztonságot ad; számára lényegében itt mindegy, hogy éppen melyik munkavállaló dolgozik, a lényeg az, hogy az adott munkakör stabilan be legyen töltve. A tapasztalatok szerint főként adminisztratív/támogató jellegű munkakörben kedvelt az ilyen foglalkoztatás. Egy másik példával élve: ilyen lehet az, ha a munkáltató a kis kávézóban a pultos feladatok ellátására egy munkaszerződésben két vagy több munkavállalóval köt munkaszerződést. E konstrukció is nagyfokú kölcsönös bizalmat vár a felektől.

A *több munkáltató által létesített munkaviszony* (vagy „employee sharing”) fő atipikus vonása abban áll, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben nem egy, hanem több munkáltatóval

³⁷ KSH: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html (Letöltés ideje: 2020.05.09.)

állapodik meg az egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában. Ebben az esetben a munkavállaló akár egyidejűleg is dolgozhat több munkáltató javára (pl. egy olyan ügyvédi társulásban, ahol több egyéni ügyvéd tevékenykedik és a munkáltatók egy jogi asszisztenst alkalmaznak közösen), de nem kizárt az időbeli lehatárolás sem (pl. egyik nap az egyik, másik nap a másik munkáltató számára végez munkát ugyanaz a munkavállaló, ugyanazon szerződés keretei között). Az ilyen munkaszerződésben meg kell határozni, hogy melyik munkáltató teljesíti a munkabér-fizetési kötelezettséget. Hasonlóan: a munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót – írásban – kijelölni.

A *táv munkavégzést* a köznyelv sokszor kiterjesztően értelmezi, és távmunkavégzésnek tart minden olyan munkát, amikor a munkavállaló a munkáltató székhelyétől, illetve telephelyétől elkülönült helyen dolgozik (pl. „home office”, futár). 2002-ben az uniós szinten működő munkaadói (UNICE és CEEP) és szakszervezeti szövetségek (ETUC) megállapodtak a távmunkáról szóló keretmegállapodásban (Európai Táv munka Keretmegállapodás). A Keretmegállapodás tizenkét pontban/tárgykörben, címéhez híven keretszerűen, bizonyos alapelveket lefektetve ambicionálja szabályozni a távmunkát: 1. általános megfontolások; 2. meghatározás és hatály; 3. önkéntesség; 4. foglalkoztatási feltételek; 5. adatvédelem; 6. a magánélet tiszteletben tartása; 7. berendezések; 8. egészség és biztonság; 9. munkaszervezés; 10. képzés; 11. kollektív jogokkal kapcsolatos kérdések; 12. végrehajtás és követés. A Keretmegállapodás 2. pontjának (meghatározás és hatály) értelmében „a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.” Szintén a fenti interpretációt húzza alá a 3. pont (önkéntesség) kapcsán azon megállapítás, miszerint „a távmunkára való átállás önmagában, mivel csak a munkavégzés módját módosítja, a munkavállaló munkajogi státuszát nem változtatja meg.” Ki kell emelni azt, hogy a Keretmegállapodás egyértelműen leszögezi (3. pont) a következőt: „A távmunka az adott munkavállaló és munkaadó számára egyaránt önkéntes jellegű. A távmunkát a munkavállaló eredeti munkaköri leírásában is meg lehet követelni, de önkéntes alapon később is választható konstrukció.”

Az Mt. a távmunkavégzés fogalmát azonban ennél szűkebben határozza meg: távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Erre a munkaszerződésben külön utalni szükséges. Táv munkavégzés keretében teljesíthető munkafeladat lehet például a fordítás, a programfejlesztés stb. Mint bármely atipikus foglalkoztatási formának, a távmunkavégzésnek is megvannak a maga előnyei és hátrányai is. A munkáltató például megtakaríthatja a munkába járási költségterítést, illetve az infrastruktúra (pl. iroda) fenntartását, a munkavállaló pedig saját időbeosztása szerint munkáját és magánéletét elvileg jobban összeegyeztetve dolgozhat. Ugyanakkor a munkáltató szempontjából csökkenhet a kontroll lehetősége, míg a munkavállaló izolálódhat. A pandémiás krízishelyzet alatt a távmunka (és annak sajátos formái, pl. „home office”), mint ismeretes, szinte „tipikussá” váltak, nem kevés jogi és szabályozási kihívást okozva.³⁸

A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 2018 I. negyedévében az alkalmazottak 3,7%-a, 144 ezer fő dolgozott távmunkában. A férfiak és a nők körében közel azonos volt a távmunkások aránya. A foglalkozási főcsoportokat vizsgálva szembetűnő (ugyanakkor valamennyire magától értetődő is), hogy míg a szellemi foglalkozásúak 7,9%-a (133,5 ezer fő)

³⁸ Bővebben: Kun Attila: *"Smart working" Magyarországon: a távmunka és a "home office"*, In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): *Modern technológiák a jog egyes részterületein* Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 191-215 (2021) (Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum ; 36).

dolgozik távmunkában, addig a fizikai foglalkozásúaknak mindössze 0,5%-a (10,6 ezer fő), ami megerősíti azt, hogy a távmunka döntően szellemi munkavégzés esetén lehetséges. Amíg az alapfokú végzettségűek 0,5%-a, addig a felsőfokú végzettségűek 9,7%-a dolgozik távmunkásként. A távmunkások aránya a matematikai, számítástechnikai és egyéb természettudományos képzési területen végzetek körében a legmagasabb, 16%-kal. A pandémia-helyzetet övező közegészségügyi rendelkezések következményeként 2020 tavaszán/nyarán a 750 ezer főt is meghaladta (17,3%) az alkalmanként vagy rendszeresen „távmunkát” végzők aránya a KSH adatai szerint.³⁹

A *bedolgozói munkaviszony* olyan, kifejezetten önállóan, felügyelet nélkül végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A munkahely (hasonlóan a távmunkához) ebben az esetben sem a munkáltató telephelye: az vagy a munkavállaló lakóhelye, vagy a felek által meghatározott más hely. Fontos, hogy a munka itt objektíven mérhető legyen (például egyszerűbb, otthon végezhető manuális, fizikai munkák).

Az *egyszerűsített foglalkoztatásra* vagy *alkalmi munkára irányuló munkaviszony* főbb jellegzetességei a következők:

- határozott idejű munkaviszonyt jelent: a munkaviszony rövidebb időtartamra, vagy szezonális jelleggel jön létre;
- a jogviszony itt a munkáltató törvényben meghatározott bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik;
- az utána fizetendő közteher kedvezményes;
- adminisztrációs terhe alacsonyabb;
- meghatározott célból alkalmazható: mezőgazdasági, illetve turisztikai idénymunkára, vagy alkalmi munkára (utóbbi bármely munkakörben előfordulhat, de mind létszámában, mind időtartamában korlátozott);
- nem irányulhat a hagyományos munkaviszony kiváltására (pl. a kedvezményekkel való visszaélés elkerülése érdekében korlátozott az egy munkáltató által alkalmi munkára foglalkoztatható munkavállalók létszáma);
- számos általános munkajogi szabályt nem, vagy sajátosan kell alkalmazni (pl. a munkaszerződés egyszerűbben, egy ún. minta-munkaszerződés felhasználásával is megköthető; a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum szabályait e körben eltérésekkel kell alkalmazni).
- részletszabályait külön törvény rendezi: lásd az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényt (Efo. tv.).

A *munkaerő-kölcsönzés* az atipikus munkaviszonyok körében a legösszetettebb konstrukciót jelenti. Fogalma szerint a munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kikölcsönzés). Ez tehát egy hárompólusú viszonyrendszer, amelyben a munkavállaló nem a munkaszerződése szerinti munkáltatónál (kölcsönbeadónál), hanem annál a kölcsönvevőnél végez ténylegesen munkát, akinek a kölcsönbeadó ügynökség ellenérték fejében átengedte. Míg tehát a munkavállaló és a kölcsönbeadó között munkaviszony áll fenn (egyfajta keretjelleggel), addig a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között polgári jogi jogviszony létesül. A kölcsönvevő és a munkavállaló között

³⁹ Kun Attila – Szabó Imre Szilárd – Ráczi Ildikó: *National report on Hungary, Stage 3: ICT-enhanced remote and mobile work (2021)*. <https://irel.fmb.unimore.it/download/hungary-ict-enhanced-remote-and-mobile-work/>

formálisan nem is keletkezik jogviszony, csupán a tényleges foglalkoztatás köti össze őket. A kölcsönzött munkavállaló felett a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja; e „kettős munkáltatói” felállás tovább bonyolítja a munkaviszonyt.

A munkaerő-kölcsönzés igénybevételére tipikusan egy munkavállaló helyettesítése, időszakosan feltorlódott feladatok ellátása érdekében, a munkáltató saját állományára vonatkozó „létszámstop” vagy a személyzeti, adminisztrációs kiadások (pl. kiválasztás, beléptetés, kiléptetés, bérszámfejtés, fluktuáció) optimalizálása érdekében kerül sor. A munkaerő-kölcsönzés rugalmas foglalkoztatást tesz lehetővé, hiszen a kölcsönvevő munkaerő-állománya az igényekhez igazítható. Ha nincs szükség a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkaerőre, a feleslegessé vált személyt azonnal vissza lehet küldeni a kölcsönbeadóhoz, ezáltal megtakarítva a megszüntetéssel járó költségeket. A kölcsönvevő piaci alapú kölcsönzési díjat fizet a kölcsönbeadó részére, ami nem munkabér, hanem költségként elszámolható. Fennáll ugyanakkor a veszélye annak, hogy a kölcsönzött munkavállaló kevésbé lesz elkötelezett, mint a közvetlenül alkalmazott munkavállaló. A kölcsönzött munkavállaló számára a kölcsönzés szintén rugalmasságot, illetve egyfajta „ugródeszkát” jelenthet. Kölcsönzés által olyan munkavállalói rétegek is munkához juthatnak, akik egyébként más hagyományos munkaviszonyban aligha.

A munkajogi szabályozás fő célja, hogy a kölcsönzött munkavállalókat védő olyan keretet hozzon létre, amely garantálja a védelmüket szolgáló minimumfeltételeket, a visszaélések megelőzését, a megkülönböztetéstől mentes, átlátható és arányos joggyakorlást, illetve egyúttal tiszteletben tartja a munkaerőpiacok, valamint a munkaügyi kapcsolatok különbözőségét is. Fontos az egyenlő bánásmód elve: a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. Meg kell azonban azt is jegyezni, hogy a kölcsönbeadó a kikölcsönzés megszűnésével felmondást közölhet a munkavállalóval, egyszerűen erre a tényre hivatkozva. Igaz, hogy a munkáltatónak a felmondás indokolásának valóságán túl, az okszerűséget is bizonyítania kell, ugyanakkor a munka törvénykönyve alapján a kikölcsönzés megszűnése a felmondást okszerűvé teszi, ugyanis a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése. Ilyen esetben tehát a munkaviszony megszüntethető. Ezzel a kikölcsönzés vége legtöbbször a munkaviszony végét is jelenti, ami a munkavállalók számára igen előnytelen.

2020 elején mintegy 180 ezer kölcsönzött munkavállaló dolgozott Magyarországon, számuk 2020 áprilisában a koronavírus-járvány miatt 120 ezer fő alá csökkent.⁴⁰

Az Mt. szintén a XV. fejezetben (a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok körében) rendezi a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra, a vezető állású munkavállalókra és a cselekvőképtelen munkavállalókra vonatkozó szabályokat, ám ezek nem tekinthetők a klasszikus értelemben vett atipikus munkajogviszonyoknak, hiszen inkább a munkáltató, vagy a munkavállaló sajátos minősége, alanyisége okán igényelnek önálló szabályozást (alább kerülnek kifejtésre).

1.5. Egyes speciális foglalkoztatási formák

Amint arra a bevezetésben már történt utalás, a munkavégzésre irányuló jogviszonyok körében, az Mt.-ben szabályozott tipikus és atipikus munkaviszonyokon túl egyre több ún. „speciális” foglalkoztatási forma jelenik meg a munkaerőpiacon. Ezeket általában külön jogszabályok

⁴⁰ <https://ado.hu/munkaugyek/ujra-virul-a-munkaero-kolcsonzes/> (Letöltve: 2021. 10. 20.)

rendezik. Teljeskörű felsorolásuk és bemutatásuk lehetetlen lenne, ehelyütt ezért csak néhány, munkaerőpiaci jelentőségénél fogva kiemelt fontosságú speciális foglalkoztatási forma kerül rövid tárgyalásra.

A szövetkezeti keretekben megvalósuló munkavégzés elvileg – ideálisan – az együttműködésen alapuló („collaborative”) önfoglalkoztatás modelljei közé sorolható. 2016. szeptember 1-jétől már nem munkaviszonynak, hanem a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Szöv. tv.) szerinti tagsági viszonyon alapuló munkavégzésnek minősül, így kikerült az Mt.-ből a korábban „iskolaszövetkezeti” munkaviszonynak nevezett jogviszony. A köznyelvben „diákmunkának” is becézett jogviszony a munkaerő-kölcsönzéshez hasonlít annyiban, hogy ez az atipikus foglalkoztatási forma is egy hárompólusú viszonyrendszert takar. A Szöv. tv. hasonlóan szabályozza a nyugdíjas szövetkezetek keretében történő munkavállalást is.

Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás esetén a diákszövetkezet tagja harmadik személy, a szolgáltatás fogadója részére a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló módon teljesít munkavégzést. Az iskolaszövetkezet a köznevelési rendszer nevelési-oktatási intézményeivel tanulói jogviszonyban álló tanulók, továbbá a felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló hallgatók számára biztosít lehetőséget a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint gyakorlati képzésük elősegítésére (illetve kiegészítő jövedelem szerzésére). Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (ún. külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti. A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött olyan *sajátos jogviszony*, amelynek keretében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni. A külső szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját közvetlenül utasíthatja.

A *nyugdíjas munkavállalók* szintén foglalkoztathatók szövetkezeti formában, a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek keretei között. E szövetkezetekben a tagok 90%-ának nyugdíjasnak (öregségi nyugdíjban részesülőnek) kell lennie, és minden tagnak kell személyes közreműködést is vállalnia, amellett, hogy – általában szimbolikus összegű – vagyoni hozzájárulást is teljesítenek. A közérdekű nyugdíjas szövetkezet célja, hogy a még aktív időskorúak számára foglalkoztatást, munkaerőpiacra való visszavezetést biztosítson, a tagok gazdasági és szociális helyzetét előmozdítsa. A nyugdíjas szövetkezet célja továbbá, hogy a következő generációk számára a tagoknál felhalmozódott tudás, szakmai és élettapasztalat átadásra kerüljön. A nyugdíjas szövetkezet a céljainak megvalósításával közérdeket is szolgál.

Összefoglalva: a szövetkezet és a szolgáltatást fogadó harmadik személy között általában valamilyen polgári jogi jogviszony áll fenn, amelynek keretében a szövetkezet egy szolgáltatás teljesítésére vállal kötelezettséget, melyet alapvetően a szövetkezet tagjai, vagyis a diákmunkások vagy nyugdíjasok fognak ténylegesen elvégezni. A foglalkoztatására tehát egy többes szerződéses konstrukció szerint kerül sor. Létrejön egy alap tagsági megállapodás, amely keretmegállapodásként funkcionálhat a munkavégzésre nézve is. Ehhez csatlakozik egy, a felek közötti további sajátos munkavégzésre irányuló jogviszony, amelynek keretében a szövetkezet tagja teljesíti személyes közreműködését. E jogviszonyra a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt.-nek a szövetkezeti törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni. A tényleges munkavégzés a szövetkezet által harmadik személy részére nyújtott külső szolgáltatás keretében történik (az erről szóló konkrét megállapodásban részletezettek szerint). Fontos hangsúlyozni, hogy a szövetkezeti foglalkoztatáshoz különféle

közteher-kedvezmények kapcsolódnak, így ez a foglalkoztatási konstrukció olcsóbb munkaerőt jelent a szolgáltatást igénybe vevő vállalkozások számára.

A *közfoglalkoztatásról* és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (Kftv.) rendelkezik a közfoglalkoztatásról. 2011. január 1-től megszűnt több, korábbi közfoglalkoztatási forma (közhasznú munka, közmunkaprogram és közcélú munka), és azt egy „egységes közfoglalkoztatás rendszer” váltotta fel. A közfoglalkoztatás – közmunkaprogram, vagy köznapi nevén „közmunka” – speciális munkaviszony, amely azt próbálja elősegíteni, hogy a munkaerő-piacról valamilyen okból kiszorult álláskereső sikeresen vissza-, illetve bekerüljenek az elsődleges munkaerőpiacra. A közfoglalkoztatás voltaképpen egy sajátos aktív munkaerőpiaci program. A közfoglalkoztatás átmeneti munkalehetőséget biztosít azok számára, akiknek az önálló álláskeresőse hosszú ideig eredménytelen. A közfoglalkoztatásban végzett tevékenység nem lehet nyereségérdekelt, piac- és profitorientált, hanem közösségi célok megvalósítását szolgálja. Meghatározott körbe tartozó szervezetek lehetnek csak közfoglalkoztatók (pl. önkormányzatok, költségvetési szervek, egyházak, civil és közhasznú szervezetek, állami gazdálkodó szervezetek stb.). A közfoglalkoztatók a központi költségvetésből támogatást kaphatnak annak fejében, hogy átmeneti munkalehetőséget biztosítanak a hosszú ideje sikertelenül állást keresőknek. A közfoglalkoztatottak is csak bizonyos feltételeknek megfelelő természetes személyek lehetnek (álláskereső, rehabilitációs támogatásban részesülők, bizonyos harmadik országbeliek). A közfoglalkoztatási jogviszony a munkaviszonyhoz hasonló, viszont közigazgatási elemeket is tartalmazó munkavégzésre irányuló jogviszony. A jogviszonyra tehát alapvetően az Mt. szabályait kell alkalmazni, számos kivétellel, illetve eltérő sajátossággal. Például itt az általánosnál alacsonyabb, ún. közfoglalkoztatási minimálbér és garantált bérminimum érvényesül. A magyar közmunkaprogram nem kevés kritikát kapott kialakítása óta. E kritikák szerint a program nem segíti elég hatékonyan az „igazi” munkaerőpiacra történő visszatérést; túl nagy forrásokat emészt fel, más aktív munkaerőpiaci eszközök (pl. átképzések) rovására is; kiváltó oka a „dolgozói szegénységnek” stb. A Kormány törekszik a rendszert mind hatékonyabbá tenni; azt képzési, átképzési programokkal kombinálni, illetve volumenét csökkenteni („áttérve” a közfoglalkoztatottakat az elsődleges munkaerőpiacra). A közfoglalkoztatásban részt vevő személyek havi átlagos száma 2021 augusztusában 87,2 ezer főt tett ki. A közfoglalkoztatottak 87,7%-a hátrányos helyzetű településen él.⁴¹ A közfoglalkoztatásban részt vevő személyek havi átlagos száma 2023 decemberében 67,7 ezer főt tett ki.⁴²

A *fogyatékos vagy egészségkárosodott emberek* számára a munkavállalás a társadalmi integráció egyik legfontosabb tényezője, amely több formában valósulhat meg. Bár ezek nem kimondottan önálló, speciális, atipikus munkaviszonyok, sajátosságaik miatt rövid bemutatást érdemelnek. Ezek a foglalkoztatási típusok saját követelmény- és támogatási rendszerrel rendelkeznek, melyek részletes tárgyalása ehelyütt mellőzhető. A különböző foglalkoztatási formák célja, hogy minden megváltozott munkaképességű munkavállaló a számára legideálisabb környezetben, foglalkoztatási formában és munkakörben dolgozzon, ahol esélye van arra, hogy tudatos, célzott fejlesztéssel foglalkoztathatósága javuljon, és adott esetben reálissá váljon a következő foglalkoztatási szint elérése. Ide sorolhatók a következő foglalkoztatási formák (szintek):

- A fejlesztő foglalkoztatás keretében a munkakészség fejlesztésén, munkatípusok kipróbálásán, munkaszocializáción van a hangsúly (védett formában, jellemzően intézetben).

⁴¹ Bővebben: <https://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/havi-tajekoztatas-a-kozfoglalkoztatatasrol>

⁴² <https://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/havi-tajekoztatas-a-kozfoglalkoztatatasrol>

- Az akkreditált foglalkoztatás ezen továbblép: segítő szolgáltatások által a megmaradt készségek hasznosítását és fejlesztését tűzi ki célul a nyílt munkaerőpiaci érvényesülés érdekében azok számára, akik az integrált foglalkoztatásba még bekapcsolódni nem tudnak.
- A közfoglalkoztatás – amint már bemutatásra került – ugyan nem kifejezetten a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására jött létre, de számukra is járható út. Céljában hasonló az akkreditált foglalkoztatáshoz. A nyílt munkaerőpiacnál védettebb, de már részben integráltan történő foglalkoztatást jelent.
- A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának legmagasabb szintje a nyílt munkaerőpiaci, integrált (nem védett) munkavállalás.

Az akkreditált foglalkoztatás igényel némi magyarázatot. Az akkreditációs cél szempontjából beszélhetünk tartós és tranzit foglalkoztatásról [327/2012. (XI.16.) Korm. rendelet]. A tartós foglalkoztatás nem más, mint a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkakészségének, egészségi állapotának, testi és szellemi képességeinek termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett, védett körülmények között munkaviszony keretében történő megőrzése, fejlesztése. A tranzit foglalkoztatás pedig a rehabilitálható munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása melletti felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásra. Akkreditált foglalkoztatásban olyan megváltozott munkaképességű személyek vehetnek részt, akik rendelkeznek komplex minősítéssel. Azoknak a cégeknek, melyek vállalják a rehabilitációs foglalkoztatást, akkreditációs eljárásban kell részt venniük, amelynek a végén – ha a jogszabályi feltételek teljesülnek – rehabilitációs akkreditációs tanúsítványt kapnak. A tanúsítványt határozatlan időre állítják ki, de évenként ellenőrzik, hogy a vállalatok továbbra is megfelelnek-e az akkreditációs követelményeknek. Az akkreditált munkáltatók költségvetési támogatásra pályázhatnak a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatásához.

A speciális foglalkoztatási formák körében említést érdemel az ún. *önkéntes munka*, amelyet a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (Köt.) szabályoz. E jogintézménnyel az állam elismeri a társadalom tagjainak szolidaritásán alapuló, az állampolgárok öntevékenységet kifejező, a személyeknek és közösségeiknek más vagy mások javára ellenszolgáltatás nélkül végzett önkéntes tevékenységét. Annak érdekében, hogy e jelentős társadalmi erőforrás a közcélok elérése érdekében is mind hatékonyabban mozgósíthatóvá váljon, e törvény rendezi a közérdekű önkéntes tevékenység alapvető szabályait, továbbá kedvezmények és garanciák biztosításával ösztönözi kívánja az állampolgárok és szervezeteik részvételét a társadalom előtt álló feladatok megoldásában, a közcélok elérésében.

1.6. Polgári jogi munkavégzésre irányuló jogviszonyok

Ahogy arra már történt utalás, munkát nemcsak az Mt. alá tartozó munkaviszonyban lehet végezni, hanem a Ptk. hatálya alá tartozó megbízási és vállalkozási szerződés alapján is. Az önálló (nem függő) jogviszonyt létrehozó megbízási vagy vállalkozási szerződés esetén a felek mellérendelt pozícióban vannak.

Vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó vállalkozói tevékenységgel elérhető eredmény, cél megvalósítására, a megrendelő annak átvételére és a vállalkozói díj megfizetésére köteles.

A jogviszony főbb jellemzői: eredménykötelem; a szerződés szóban és írásban egyaránt megköthető; a munkát a vállalkozó szervezi, azt saját költségén, saját eszközeivel végzi;

alvállalkozót vehet igénybe; nincs személyes munkavégzési kötelezettsége. A vállalkozás esetén az utasítási jog terjedelme szűkebb, mint a munkaviszonyban: a megrendelő az eredmény létrehozásához szükséges utasításokat adhat, amelyek nem terjedhetnek ki a tevékenység megszervezésére, a munka elvégzéséhez szükséges szakkérdésekre és nem teheti a teljesítést terheesebbé. Nem munkabér, hanem vállalkozói díj jár, ami általában a teljesítéskor esedékes.

Megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles. A „feladat” valamilyen ügyet, küldetést, megbízást, projektet jelent, de e fogalom mindenképpen szűkebb a munkakör fogalmánál. A jogviszony főbb jellemzői a következők: gondossági kötelem; a szerződés szóban és írásban egyaránt megköthető; a megbízó utasítási joga szélesebb, mint vállalkozási szerződésnél, de szűkebb, mint a munkaviszonyban (nem konkretizáló, hanem inkább csupán „korrekciós” jellegű). A megbízási díj a szerződés teljesítésekor esedékes. A megbízott saját eszközeivel végzi a munkát, esetenként köteles a megbízót tájékoztatni, a teljesítéshez más személyt is igénybe vehet.

1.7. Színlelt foglalkoztatás és az ún. „szürke zóna”

A munkabérre rakódó adó- és járulékterhek elkerülése (áthárítása), valamint az Mt. egyes védelmi rendelkezéseinek (pl. felmondási szabályok és védelmek, végkielégítés, a rendkívüli munkavégzés korlátai és díjazása, a heti pihenőidő, szabadság stb.) kikerülése érdekében gyakran előfordul a mindennapi életben, hogy a munkáltató és a munkavállaló *munkaszerződés helyett megbízási vagy vállalkozási szerződést* köt („menekülés a munkajog hatálya alól”). A gyakorlatban az jelenti a problémát, ha a megbízási vagy vállalkozási szerződés valójában munkaviszonyt leplez. *Színlelt szerződésnek* nevezzük azt, amelyet a felek színleg kötöttek (például vállalkozási szerződésnek nevezve), ám mögötte, valódi tartalma szerint egy úgynevezett leplezett, „takart” szerződés áll (leplezett munkaszerződés). A színlelt szerződés jogi sorsa az, hogy semmis; a felek jogviszonyát a leplezett szerződés alapján kell megítélni. Ami a gyakorlatban azt jelenti, hogy például egy vállalkozási szerződéssel létrejött jogviszonyt munkajogviszonynak kell tekinteni – az adott minősítő jegyek megléte esetén –, ha az azt kívánja leplezni, „eltitkolni”. A színlelés általában a foglalkoztató „nyomására” történik, de nem ritka, hogy a munkavállaló is érdekelt (a járulékok és adók levonása után várhatóan magasabb jövedelem reményében). Hosszú távon azonban a munkavállalónak számolnia kell azzal, hogy a színlelt szerződés következtében nem részesül a munkavállalókat védő szabályok nyújtotta biztonságból. Fontos cél tehát a küzdelem a színlelt munkaviszony ellen. Színlelt munkaviszony akkor jön létre, amikor a munkáltató az egyént nem munkavállalóként kezeli, hanem olyan módon, ami lehetővé teszi az illető valódi, munkavállalói jogállásának elrejtését, vagy amikor kialakulnak olyan helyzetek, ahol a szerződéses megállapodások hatásaként megfosztják a munkavállalókat az őket megillető védelemtől.⁴³

A színlelt foglalkoztatás komoly jogkövetkezményekkel járhat; azt a munkaügyi ellenőrzések és az adóellenőrzések során is vizsgálják, amelynek keretében a *jogviszonyokat átminősíthetik*. A munkavégzés alapjául szolgáló szerződéseket munkaügyi jogvitákban a bíróság is vizsgálja, és a bíróság is jogosult arra, hogy a jogviszonyt átminősítse munkaviszonnyá. A felek jogviszonyát nem elsősorban a szerződés elnevezésére tekintettel kell minősíteni, hanem a felek közötti kapcsolat valós tartalmára. Ahogy az 1.3. pontban már utaltunk rá, korábban a 7001/2005. FMM-PM számú együttes irányelv tartalmazott e körben iránymutatást, ám azt – jogtechnikai okokból – hatályon kívül helyezték. Mindazonáltal az irányelvben felvázolt – ún.

⁴³ Vö.: ILO 198. sz. Ajánlás a munkaviszonyról.

elsődleges és másodlagos – *minősítési szempontok* (lásd fentebb, a munkaviszony fogalma körében) a gyakorlat számára továbbra is támpontként szolgálhatnak (azzal, hogy az elsődleges és másodlagos szempontok szerinti felosztás nem feltétlenül irányadó és indokolt minden esetben, ám maguk a szempontok relevánsak). Nem egyetlen ismérv alapján történik az átminősítés, ugyanis azt az alapozza meg, amikor a munkaviszonyra vonatkozó ismérvek vannak túlsúlyban.

Röviden érdemes arra utalni, hogy a polgári jogi munkavégzésre irányuló jogviszonyok, illetve a munkaviszony „fekete-fehérnek” tűnő kategóriái között egy jelentős „szürke zóna” húzódhat. Az ún. „*gazdaságilag kiszolgáltatott munka*” („economically dependent work”) fogalma olyan helyzetekre utal, amelyek az alárendelt (munkaviszony jellegű) foglalkoztatás és a független önálló vállalkozói tevékenység bevett fogalmai közé ékelődnek. Ezek a dolgozók nem rendelkeznek munkaszerződéssel, és bár valódi „vállalkozóknak” minősülnek, gazdasági függésük okán védelmi igényük hasonlatos a munkavállalókéhoz. Mégis, előfordulhat, hogy a munkajog hatálya nem terjed ki rájuk, hiszen a munkajog és a polgári jog közötti „homályos” szférában helyezkednek el. Bár hivatalosan „önálló vállalkozók”, jövedelemforrásukat tekintve gazdaságilag továbbra is jellemzően egyetlen ügyféltől/foglalkoztatótól függenek (pl. a taxisok körében elképzelhető ilyen állapot). Ezt a jelenséget egyértelműen meg kell különböztetni a fentebb tárgyalt színlelt szerződések körétől. Néhány állam már bevezetett jogi intézkedéseket annak érdekében, hogy valamiképpen védje a gazdaságilag kiszolgáltatott és érzékeny helyzetben lévő önálló vállalkozókat. Ennek leggyakoribb megoldása az, hogy a polgári jogi munkavégzésre irányuló jogviszonyok, illetve a munkaviszony „dualitása” mellett bevezetésre kerül egy köztes, hibrid, harmadik foglalkoztatotti kategória, amelyre bizonyos feltételekkel munkajogi védelmet terjeszt ki a jog. Ilyen például az Egyesült Királyságban az ún. „worker” kategóriája, amely valahol „félúton” helyezkedik el a munkavállaló („employee”) és a vállalkozó között. Hazánkban jelenleg nincs ilyesféle harmadik, „köztes” kategória. Ugyanakkor említést érdemel, hogy „*munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek*” néven az Mt. eredeti, 2011 júliusában közzétett Javaslatá még tartalmazott ilyen, a munkajog határát kiterjeszteni kívánó szabályokat, tehát bevezette volna az egyre több országban ismert „a munkavállalóhoz hasonló jogállású” (de nem munkaszerződés alapján munkát végző) személy kategóriáját. Végül – jogpolitikai viták okán – e kategória kimaradt a hatályos Mt.-ből, de maga az idea továbbra is viták keresztútjében áll.

2. Digitalizáció a munkajogban

A negyedik ipari forradalom, vagy az Ipar 4.0-nak is nevezett jelenség fő jellemzői közé tartozik a tömegtermelés, a kommunikáló tárgyak (IoT, Internet of Things), önálló robotok megjelenése, a decentralizált termelési hálózatok kialakulása, az ellátási láncok széttöredezettsége, illetve az ipar és a szolgáltatás közötti határok felégetése. Az elmúlt évek rohamos technológiai fejlődése, a globalizációs tendenciák általánossá válása a munkajog és a foglalkoztatás területén is számos változást és alkalmazkodási kényszert hívott elő. Aránylag kevés megbízható, hivatalos adat áll rendelkezésre a *modern technológiák, az automatizáció és a digitalizáció* munkaerőpiacokra gyakorolt jelenlegi és várható hatásáról. Éppen ezért is nagyon nehéz „jóslatokba” bocsátkozni a jövőbeni trendekre nézve. Az bizonyos, hogy lesznek munkakörök, amelyek megszűnnek, mások átalakulnak, vagy új munkakörök keletkeznek. Ugyanakkor egy állítás nagy biztonsággal megtehető: a munka változó világa valószínűleg mind változatosabbá, sokszínűbbé, töredezettebbé és dinamikusabbá válik.

A digitális technológiák több formában is beépültek és egyre intenzívebben beépülnek a munkavégzés egyes aspektusaiba. Az alábbi fejezet ezen kapcsolódási pontokra kíván

rávilágítani, végig sorba véve, hogy a digitalizáció hogyan hat a munkajogviszony bizonyos elemeire.

2.1. Modern munkavégzési formák

A hagyományostól eltérő, valamint a rugalmas szerződéses viszonyok lehetővé tették a vállalatok számára, hogy mind jobban igazodjanak a változó elvárásokhoz, a fejlődő technológiához, továbbá a sokszínűbb munkaerő vonzását, illetve megtartását illetően az új lehetőségekhez a foglalkoztatási kereslet és kínálat közötti nagyobb összhangon keresztül. Ugyanakkor *a munkavégzésre irányuló jogviszonyok egyre nagyobb változatosságának* káros hatásai is vannak. Például fennáll a veszély, hogy a társadalom egy része egymás után több, rövid távú, rossz minőségű munkát végez, elégtelen szociális védelemmel, kiszolgáltatott helyzetben ragadva. A hagyományostól eltérő, különféle munkatípusok megjelenése elmosza a munkajog és a polgári jog közötti határt. A hagyományos kétpólusú megkülönböztetés a „munkavállalók” és a független „önálló vállalkozók” között már nem tükrözi megfelelően a foglalkoztatás gazdasági és szociális realitásait. A munkaviszony jogi természetére nézve ezért széles körű vita alakult ki az utóbbi időkben.

A 21. század egyik meghatározó kihívása a munkajog területén az a folyamat, melynek eredményeképp a klasszikus foglalkoztatási jogviszonyok mellett alternatív, kevésbé behatárolható, kevésbé szabályozott foglalkoztatási formák alakulnak ki a gazdaságban. A virtuális, internetalapú, digitalizált munkavégzési formák („gig work”) színes körét a szakirodalom különböző jelzőkkel illeti („non-standard forms of work”, a 21. század alkalmi munkái stb.). Ezek általában kevésbé rendszeresek és stabilak, mint a hagyományos munkaviszony.

A hagyományos munkajogi fogalmakkal nehezen osztályozható új típusú szerződési konstrukciók „állatorvosi lovai” kétségkívül *a megosztásalapú vagy közösségi gazdaság* (sharing economy, „platformgazdaság” stb.) logikája mentén alakultak ki. Az EU definíciója szerint⁴⁴ a közösségi gazdaság kifejezés „olyan üzleti modellre utal, amelynek keretében a tevékenységeket olyan együttműködési (közösségi) platformok könnyítik meg, amelyek nyitott hozzáférésű piacot hoznak létre a gyakran magánszemélyek által kínált áruk és szolgáltatások időleges használatához.” A közösségi gazdaság szereplői három kategóriába sorolhatók: egyrészt az eszközt, erőforrást (pl. munkát), időt és/vagy készséget megosztó szolgáltatók, akik lehetnek szolgáltatást alkalmalszerűen kínáló magánszemélyek vagy szakmai minőségben eljáró szolgáltatók; másrészt mindezek felhasználói; harmadrészt a közvetítők, akik, illetve amik – online platform útján – kapcsolatot létesítenek a szolgáltatók és a felhasználók között, valamint megkönnyítik köztük az ügyletet („együttműködési platformok”). A közösségi gazdaság terén kibontakozó tendenciák a társadalom átfogó digitalizációján belüli jelenleg tapasztalható trend részei. A közösségi gazdaság végletesen elmosza a határokat olyan alapvető kategóriák között, mint a „tőke és munka”, a szolgáltatást előállító (termelő) és a fogyasztó (lásd az ún. „prosumer” kifejezést), illetve – ami munkajogi szempontból a legfontosabb – az alkalmazott (munkavállaló) és egyéni vállalkozó között. A platformizálódás voltaképpen szükségtelenné teszi a munkaviszonyt (hiszen bármilyen rövid időre „szerezhető” munkaerő a platformon keresztül); lebontja a munkakör kategóriáját (atomizált feladatokká, „gig”-ekké darabolva azt); „szétszórja” a munkáltatói hatalmat az érintettek között és „algoritmizálja” a munkáltatói (HR stb.) tevékenységeket.

⁴⁴ Európai Bizottság (2016): A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend, COM(2016)356 final, 3. o.

A közösségi gazdaság a foglalkoztatás szempontjából éppen úgy jelent előnyöket, mint ahogyan kockázatokat is. Általánosságban véve az innováción alapuló új üzleti modellek jelentős mértékben hozzájárulhatnak a versenyképességhez és a növekedéshez. A platformok új foglalkoztatási lehetőségeket, rugalmas munkafeltételeket és új – kiegészítő vagy akár főállászerű – jövedelemszerzési forrásokat jelenthetnek. Ugyanakkor a közösségi gazdaság komoly kérdéseket vet fel a hatályos jogi keretek alkalmazhatóságával kapcsolatban. Munkajogi szempontból ma még messze nem egyértelmű, hogy a platformokon keresztül foglalkoztatottak jogi minősítése miképpen lehetséges. Kérdés, hogy egyfelől az efféle munkákat végző személyeket be lehet-e sorolni a munkavállaló hagyományos kategóriájába, avagy inkább önálló vállalkozóknak tekintendők (vagy netán egy sajátos, hibrid – a jövőben kimunkálandó – önálló jogállás jellegzetességeivel bírnak). Másfelől az is dilemma, hogy a platform bír-e a munkáltatói minőség tipikus jegyeivel (kétségtelen, hogy egyes platformok munkáltatószerű funkciókkal bírnak, míg másoknál nyilván ez kevésbé jelenik meg).

A gig-economy újszerű munkavégzési formáit alapvetően két nagyobb kategóriába szokás besorolni: egyrészt a „crowd-work” (közösségi kiszervezés), másrészt a „work-on-demand via apps” (applikáció alapú munkavégzés) halmazába. Crowd-work esetében egyes feladatok, részfeladatok – gyakran ún. mikro-feladatok – végrehajtása online platformok közvetítésén keresztül, teljes egészében a cyber-térben történik, a felek személyes kontaktusa nélkül (pl. egy honlap elkészítése, design-munkák), míg a *work-on-demand via apps* esetében alapjában véve hagyományos munkatevékenységekről van szó (pl. fuvarozás, ételkihordás, takarítás, karbantartás), amelyeket különböző webes alkalmazásokon keresztül ajánlanak fel és vállalnak el. A platform-szolgáltatók álláspontja mindkét típus esetében az, hogy az online felületek, applikációk valójában csak összehozzák a keresletet a kínálattal, de nem „munkáltatnak” (a kifejezés munkajogi értelmében).⁴⁵

A *klasszifikációs, minősítési probléma* tétjét a munkajogi védelmek garantálhatósága, illetve a színlelt önfoglalkoztatás megelőzésének célja adja, hiszen a klasszikus munkajogi garanciák az egyéb, például polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatottakat nem illetik meg. Éppen ezért világszerte számos per, eljárás volt, illetve van folyamatban a közösségi gazdaságban foglalkoztatottak (pl. Uber-sofőrök) státuszának minősítése tárgykörében, de a „kép” kitisztulása még a „jövő zenéje.” A jövőképet talán valamelyest élesíti a nemrégiben (2021-ben) az Európai Bizottság által megalkotott Irányelv Javaslat a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról (a továbbiakban: Javaslat).⁴⁶ A Javaslat általános célja, hogy a platformmunkások munkakörülményeit és szociális jogait javítsa, emellett pedig a platformok fenntartható növekedéséhez is hozzájáruljon.

2.2. Munkaidő – a kikapcsolódáshoz való jog

A digitalizációnak köszönhetően megjelenő számos technológia alkalmazása szinte teljes mértékben képes felégetni a munka és magánélet közötti határokat, egyre nehezebbé válik csak úgy „letenni a tollat” egy munkanap végén. A munkaidőn kívüli elérhetőség kérdésköre a digitalizációval „új szintre lépett”, így megfogalmazásra került az ún. *right to disconnect*, vagyis a kikapcsol(ód)áshoz, „szétkapcsoláshoz” való jog igénye. A tényleges munkaidőt

⁴⁵ Bővebben: Rác Ildikó: *A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre.* In: Miskolci-Bodnár Péter: *XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója 2017.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018.

⁴⁶ A Bizottság Irányelv Javaslat a platform munkavégzés munkakörülményeinek javításáról COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD)

követően történő munkavégzést (és annak lehetőségét, magától értetődését) a digitális, technológiai világ nagymértékben megkönnyítette és felerősítette. Ugyanis már nem kell nagy erőfeszítést tenni ahhoz, hogy a munkahelyi üzeneteket el tudjuk olvasni vagy válaszolni tudjunk rájuk, hiszen már be sem kell hozzá kapcsolni a számítógépet, az utcán sétálva, utazás, vagy akár főzés közben is meg tudjuk ezt tenni. Valamint az is elmondható, hogy a munkahely sok esetben már ott található, ahova elvisszük az okos telefonunkat, laptopunkat, és ahol folytatni tudjuk a munkát a tradicionális értelemben vett munkanap után. A taglalt jog tulajdonképpen azt kívánja biztosítani a munkavállalók számára, hogy a munkaidőn kívüli idő valóban munka nélkül teljen, kifejezetten az egyes elektronikai eszközök ellenőrzésének (mint emailek, üzenetek) felfüggesztésével.⁴⁷

Az említett gyakorlati példák azt az elemi dilemmát hozzák felszínre, hogy egyáltalán beszélhetünk-e e tekintetben a munkaidőn és pihenőidőn kívüli más kategóriáról. Ugyanis az alapvető dichotom felfogás szerint a meghatározott/beosztott munkaidőn kívül mindent pihenőidőnek lehet tekinteni, tehát egy adott időszak vagy munkaidő, vagy nem.

A probléma kezelésére több megoldás is kialakult az elmúlt években. Elsőként a 2010-es évek elején jelent meg a szabályozási igény, mégpedig *vállalati, policy szinten*. Németország volt élenjáró ebben a szabályozási körben. A munkáltatók felismerték, hogy számukra is és a munkavállalók számára is előnyös jár, ha a pihenőidő ténylegesen pihenéssel telik. Ezért olyan belső szabályokat alkottak, amelyek például tiltották a szabadság vagy pihenőidő alatt az emailek olvasását. Valójában az ún. „email nélküli” pihenőnapokat vezették be. A policy-nál azonban sokkal erőteljesebb szabályozást jelent a lekapcsolódáshoz való jog *kollektív szerződésben* történő megfogalmazása. Harmadik szabályozási szintként jelenik meg a kérdés *törvényi* rendezése. Azokban az államokban, ahol törvény rögzíti a right to disconnect-et (mint például Francia- vagy Olaszország), ott általában a jogszabályok csak egy általános alapelvet tartalmaznak azzal kapcsolatban, hogy a munkavállalók lekapcsolódáshoz való jogát biztosítani kell. Így sok esetben a részletes rendelkezések kifejtését a kollektív megállapodások szintjére utalják, hogy egy-egy ágazatban, vagy akár munkáltatónál foglalkoztatás-specifikusan lehessen a felmerülő problémákat kezelni.

Felismerve a kérdés jelentőségét, 2020-ban az Európai Parlament megfogalmazta Jelentését az Európai Bizottságnak a kijelentkezéshez való jogról,⁴⁸ amelyben egyértelműen kéri a Bizottságot, hogy nyújtson be javaslatot a kijelentkezés jogáról szóló jogi aktusra a megfogalmazott ajánlások alapján. A dokumentum legfőbb garanciaként azt kívánja biztosítani, hogy a munkavállalók úgy tudják gyakorolni a lekapcsolódáshoz való jogukat, hogy emiatt ne érje őket hátrány.

2.3. Munkáltatói hatalom – algoritmizált munkaszervezés

A munkajogviszony egyik fő jellegzetessége a munkáltatók hierarchikus irányítási, ellenőrzési hatalma a munkavállalók felett, amely az alá-fölérendeltségi viszonyból származtatható.⁴⁹ Ez a munkáltatói hatalom lényegében három részjogosítványt foglal magában (ún. hatalmi triász”).

⁴⁷ Kun Attila: *A modern technológiák hatása a munkajogra, munkaegészségügyi aspektusban*. In Homicskó Árpád Olivér (szerk.): *Technológiai kihívások az egyes jogterületeken*, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2018. 150. o.

⁴⁸ Az Európai Parlament 2021. január 21-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal a kijelentkezéshez való jogról (2019/2181(INL))

⁴⁹ Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kovács Erika – Kajtár Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. Pécs, 2010. 112. o.

Egyrészt a feladatok kijelölésének és az egyoldalú *utasítások* meghatározásának a lehetőségét,⁵⁰ másrészt ezeknek az utasításoknak való megfelelést, valamint a meghatározott feladatok teljesítésének az *ellenőrzését*. Harmadrészt pedig a kijelölt feladatok nem megfelelő teljesítése következtében, illetve a jogszerűen meghatározott utasítások nem teljesítésével kapcsolatban alkalmazott *szankcionálást*. Az említett hatalmi jogosítványok jellemzőinek a megváltozása elsősorban az algoritmizált menedzsment megjelenésének köszönhető. A munkaviszony egyik alanyának (a munkáltatónak) meghatározó funkciói részben „platformizálódhatnak”, még pontosabban: „algoritmizálódhatnak”.

Előjáróban érdemes tisztázni, hogy algoritmizált menedzsment alatt az algoritmusok által vezérelt munkaszervezést értjük, vagyis olyan (számító)gépekbe táplált matematikai képletnek az alkalmazását, amelyet meghatározott feladat-végrehajtásokra terveznek. Segíthetik ezzel a munkaszervezés számos folyamatát, akárcsak a feladat kiosztást, értékelést, jogviszony-megszüntetést. Másrészt pedig ide tartozik az a jelenség is, amikor egy algoritmus, vagyis egy meghatározott képlet, számítási folyamat határozza meg a vezetői/munkáltatói döntések meghozatalát; vagy pedig már maga a rendszer hoz döntéseket – emberi beavatkozás nélkül – az összegyűjtött adatok, statisztikák alapján.

A *mesterséges intelligencia* (a továbbiakban: MI) és az algoritmusok alkalmazása már korábban is a tradicionális munkahelyen kívül eső tevékenységek ellenőrzésére szolgált (például távmunkavégzés kontrollálása képernyőfelvételekkel stb.). Emellett azonban az elmúlt években a technológiai fejlődés felgyorsulásával egyre szélesebb körben kerülnek hasznosításra az IT adta lehetőségek, illetve egyre több esetben előkerül az algoritmizált menedzsment fogalma. Ezek a lehetőségek két irányba mutatnak: egyrészt bizonyos folyamatok automatizálásában, másrészt pedig egyes munkáltatói funkciók esetében jelennek meg. Ez utóbbi esetben a munkáltatói funkciók átalakulásához vezető folyamatokról van szó (például a jogosítványok „kiszervezése”), míg az előbbiben (automatizálás) a technológia kihasználásának célja a produktivitás növelése (gondolva itt egy cég anyagi profitjára) és a munkavállalók tevékenységének a lehető legmagasabb fokú hatékonnyá tétele. Egyik oldalról a termelésre vonatkozóan (miből, mikor, mennyit kell előállítani), másik oldalról pedig a munkavállalók irányításával kapcsolatban (vagyis ahhoz, hogy a meghatározott célt elérje a munkáltató, mit és hogyan csináljon a dolgozó). A technológia által vezérelt rendszerek alkalmazása tulajdonképpen egy valós idejű, gyors reakciójú utasítási folyamatot alakított ki, kiegészítve – olykor talán valamelyest a helyét átvéve – ezzel a meglévő hagyományos munkáltatói jogkörök gyakorlásának.

A tradicionális munkajogviszony esetében az MI olyan megjelenési formáiról lehet beszélni, mint a viselhető mérőeszközök („wearables”),⁵¹ az elektronikus megfigyelés⁵² és a „people-analytics”.⁵³ Az algoritmusok által vezérelt munkaszervezéshez kapcsolódó kérdéskörök hatványozottan vannak jelen a platform munkások esetében, ugyanis rájuk nem csupán „hatással van” az algoritmusok használata, hanem egészen egyszerűen arra épül fel a munkavégzés rendszere. Egyes esetekben (sofőrök, kiszállítók munkavégzése) a személyes kontaktus a feladatot kiosztó entitással teljesen a nullára redukálódik. A dolgozók csak egy platformmal „kommunikálnak” a munkavégzés érdekében. Ennek azért is van jelentősége, mert

⁵⁰ Román László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1972.

⁵¹ Lásd például: Betty Joita: *Management by Algorithm: Amazon's Tracking System Can Allegedly Fire Workers Automatically*. <https://techthelead.com/management-by-algorithm-amazons-warehouse-worker-tracking-system-can-allegedly-fire-them-automatically/>

⁵² Lásd például: az email-megfigyelések, számítógépek tartalmának ellenőrzése, a telefonok megérintésének a mérése, nyomtatóhasználat, hangszín megfigyelés stb.

⁵³ Ennek lényege adatok nagyszámú és széleskörű gyűjtése, amelyek egy megalapozott munkáltatói döntést eredményeznek például a HR (human resources, emberi erőforrás menedzsment) folyamatokban.

egy online felületek sok esetben munkáltatóként járnak el a munkát végző személyekkel szemben, így lényegében a munkajogi garanciákkal fel nem vértezett személyek felett – a munkaviszonyhoz hasonló módon – utasítási, ellenőrzési jogot gyakorol egy platform. Ebben a körben érdemes megemlíteni az Uber gyakorlatát, hiszen ez a cég rendelkezik az egyik legismertebb és legkiforrottabb értékelési-rendszerrel, amely algoritmusok működésére épül. A szolgáltató esetében a felek (mind az utasok, mind a sofőrök) egytől ötig terjedő skálán (ún. ötszagos értékelési rendszerben) tudják értékelni az utazási tapasztalatokat, valamint meghatározott kérdéskörökben konkrét visszajelzést adhatnak a szolgáltatással kapcsolatban. Tehát elmondható, hogy a platform munkások munkavégzésének a körülményeit kiemelkedő módon befolyásolja a fogyasztók értékelése. Azért, mert az értékelés szintje meghatározza, hogy a munkát végző személy jogosult-e újabb feladat elvállalására, vagy hogy egyáltalán fennmaradjon-e a jogviszonya.

Azzal, hogy a munkáltató a saját döntéshozatali rendszerébe „beengedi” a fogyasztói értékeléseket, lényegében a saját utasítási és irányítási jogát szervezi ki egyrészt az algoritmusnak, amire rábízta az értékelések kiszámítását, rangsorolását és sok esetben az automatikus döntéshozatalt (vagyis, hogy a pontszám alapján dönt az algoritmus és nincs szükség a munkáltató további beleegyezésére), másrészt pedig a fogyasztóknak is. Ezzel a fogyasztó is a munkaviszony formálójává válik, ráadásul részt vesz a munkaviszony feltételeinek és privilégiumainak meghatározásában. A fogyasztói értékelésekkel kapcsolatban elmondható, hogy azok növelhetik a munkahelyi hatalom összetettségét, megoszlását, mert a munkavállalói-fogyasztói kapcsolatot elsődleges szempontként kezelik a teljesítmény mérésére, valamint a munkavállalók ellenőrzésének a jogát ezzel elvonják a munkáltatótól, és lényegében redisztribúció útján a fogyasztókhöz juttatják. Ez a folyamat azonban – valamilyen szinten – mégis erősíti a munkáltató hatalmát a munkavállaló fölött, hiszen kiegészítő információforrással szolgál, ami az értékelés folyamán felhasználható. Összességében a fogyasztói értékelés „hígítja” a munkáltató, vezető felelősségét a munkavállaló utasításával, értékelésével kapcsolatosan, hiszen a szolgáltatást igénybe vevőknek is olyannyira meg kell felelniük a dolgozóknak, mint a munkáltató igényeinek. Azonban mégis megállapíthatjuk, hogy ezzel a munkáltató utasítási jogköre végső soron szélesedik, hiszen kibővül a fogyasztók „erejével”.

2.4. Munkaegészségügy – új típusú kockázatok

A digitalizáció munkavégzésre gyakorolt hatásai közül a következő esszenciális problémakör a munkaegészségügy területével kapcsolatos. Ugyanis e kérdéskör nem csupán az új típusú munkák esetében vált ki – a jelenlegi jogszabályi környezetben nehezen kezelhető – problémákat, hanem a tradicionális munkajogviszonyban is. Sok esetben a dolgozók nem is realizálják az újszerű munkaegészségügyi kockázatokat, megbetegedéseket, vagy éppen nem kötik azokat a munkavégzéshez, másrészt pedig a negatív következmények mellett számos pozitív vetület is létezik, ami a felszínen mintha semlegesítené a hátrányos körülményeket.

Igaz, hogy a bármikor, bárhol folytatható gyors kommunikáció megkönnyíti a munkavégzést, az utasítások adását és fogadását, a kollégákkal való párbeszédet stb. Azonban az sem hagyható figyelmen kívül, hogy ebben az esetben a sok lehetőségből hirtelen nyomás, stressz alakulhat ki. A következőkben a legjellemzőbb „digitalizációs” kockázatok kerülnek röviden bemutatásra.

A *techno-stressz* kifejezés már az 1990-es években leírásra került. Eszerint e jelenség magában foglal minden olyan negatív hatást a viselkedésben, gondolatokban, attitűdben, a test fiziológiájában, amelyeket közvetlenül vagy közvetve a technológia alkalmazása okoz. A túl

sok információ egyfajta bizonytalanságot és döntésképtelenséget eredményezhet a helyes lépések megtételében. Az Európai Bizottság megállapítása szerint a dolgozók 58%-a gyakran vagy állandóan információs túlterheltség alatt áll.⁵⁴ A „technológiai invázió”-nak köszönhetően a dolgozók egyre több idejét veszi el a különböző eszközök, értesítések, feladatok követése, ezzel a pihenőidő egyre rövidebb lesz. A fenti eseteknek a legfontosabb következménye, hogy kialakul a munkahelyi stressz,⁵⁵ illetve a feladatok fokozott intenzitása. Ezek a körülmények pedig olyan neurológiai hatásokat okozhatnak, mint például a figyelemhiányos magatartás, amelynek a munkára és a munkaszervezésre kifejtett hatását talán nem is szükséges részletezni: nehezebb lesz a dolgozókat szervezeten tartani és menedzselni a munkaidejüket.

Hasonló alapokról induló jelenség a *techno-függőség*, ami egészségügyi szempontból ugyanolyan addikciónak tekinthető, akárcsak a kábítószer-függőség. Az iPass 2011-es kutatása⁵⁶ szerint a fiatal dolgozói korosztály (22 és 34 év közöttiek) több mint tízszer ellenőrizte a telefonját egy órán belül, ami azt jelenti, hogy ez idő alatt nem történt munkavégzés. Ez a tény teljes mértékben hátrányt okoz a munkáltatói oldalnak, hiszen az adott kötelezettséggel ellentétben nem történik munkavégzés. Igaz, hogy a rugalmas munkavégzésnek köszönhetően a munkavállalók sok esetben a munkaidejükön kívül pótolják az elmaradt feladatokat, azonban ez egyértelműen a munka-magánélet egyensúly felborulásához vezet.

Egyes esetekben a technológia a *munka és magánélet* összehangolását elősegíti, de összességében az vált világossá, hogy ezt a határt inkább elmossa, vagy akár teljesen megszünteti. Egy 2011-es német kutatás megdöbbentő adatokat eredményezett: a szakemberek 88%-a elérhető volt az ügyfelek, kollégák vagy a felettesek számára a munkaidőn kívül; valamint a dolgozók 29%-a bármikor válaszolna egy üzleti hívásra. A mobil technológiák használata egyértelműen feszültséget eredményez a személyes életben, teljesen elmosva a határokat abban a tekintetben, hogy mi számít munkának (munkaidőnek) és mi nem. A felsorakoztatott egészségügyi kockázatok egyértelműen negatív hatással vannak az elvégzett munka minőségére, a magánéletre – és ami jogi szempontból kiemelten fontos, a munkaidőre és a munkaegészségügyre.

Természetesen a technológia által biztosított előnyös lehetőségeket sem szabad szem elől téveszteni. A termelési folyamatok automatizációjával a monoton, az egészségre káros vagy veszélyes környezetben végzendő emberi munkák ugyanis jórészt kiválthatók; feltehetően több lehetőséget adva ezzel a kreatívabb, problémaorientáltabb, illetve döntéshozatalt, rugalmasságot és alkalmazkodóképességet igénylő, produktívabb emberi munkavégzésre.

A munkáltatói „gondoskodás” egyfajta eszközeként lehet tekinteni arra a munkáltatói felismerésre, hogy a technológiai eszközök kihasználásával a munkavállalók jólétét, egészségét kívánják biztosítani. Kiemelkedő szerepe lehet annak, ha a munkáltatók jogszabályi kötelezettség hiányában is felismerik az eddigiekben taglalt kockázatokat. Tulajdonképpen a saját bőrükön tapasztalják, hogy ha nem tartják fent a munkahelyi jólétet és nem biztosítják az egészséges munkavégzési környezetet, akkor az akár negatívan is hathat a cég produktivitására. Futurisztikus és a magyar gyakorlatnak talán idegennek tűnő példaként említhető az a munkáltatói gyakorlat (egyelőre tesztüzemben), miszerint a dolgozók fizikai aktivitását okosórával figyelik. Ha egy héten legalább három alkalommal harminc perc intenzív mozgást végez az adott személy (ami megfelelő pulzusszám emelkedést okoz), akkor plusz fizetett

⁵⁴ European Commission: *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU Workers*, Brussels, European Commission, 2009.

⁵⁵ Berki Gabriella: A munkahelyi stressz munkajogi megítélése. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica : publicationes doctorandorum juridicorum*, Vol. 9., 2009/1-14. 3-41. o.

⁵⁶ iPass: *The iPass Global Mobile Workforce Report – Understanding Enterprise Mobility Trends and Mobile Usage*, 2011.

szabadságnapokkal fog rendelkezni. Vagy ha (szintén okosórával történő megfigyelés alapján) a munkavállaló bizonyítottan napi hét órát alszik, akkor meghatározott bónuszra lesz jogosult. Ezekből is látható, hogy törvényi követelmények hiányában is ráeszmélnek a foglalkoztatók, hogy a munkavállalók egészsége számukra is fontos és védendő érték.

A munka és az egészség közötti összefüggés tagadhatatlan. Ráadásul ez a kapcsolat kétirányúnak tekinthető, vagyis a munka egyértelműen hat az egészségre, de az egészség az, ami meghatározza a munkavégzési képességet, a hatékonyságot. A legfontosabb következtetésként megállapítható, hogy az újonnan felmerülő munkaegészségügyi kockázatokat fontos lenne minél hamarabb kezelni. Hiszen például a túlzott kimerültség, a pihenés hiánya bizonyítottan biztonsági kockázatokat jelentenek, ennek következtében nagyobb a valószínűsége a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések kialakulásának. Belátható, hogy ez nem pusztán a munkavállalónak káros, hanem ezzel párhuzamosan a munkáltatóknak és végső soron az államnak is. Ugyanis a megbetegedések következtében a munkáltató szervezetrendszeréből kieső munkavállalók pótlása adott esetben nehézkes lehet, vagy akár a betegen vagy koncentráció hiányában munkát végző személyek jelentős (anyagi vagy nem anyagi) kárt is okozhatnak a munkáltatónak. A fizikailag vagy pszichológiailag „beteg” dolgozók ellátása, kezelése, a munkahelyekre való visszaintegrálása stb. pedig az állam részére is plusz feladatokat, költségeket jelent. Az Eurofound 2019-es kutatása⁵⁷ is megállapította, hogy a fizikai kockázatokkal szembeni védelem továbbra is ugyanolyan fontos, mint ahogy a korábbi évtizedekben volt. Viszont az emocionális igények és a pszichoszociális kockázatok jelentősége egyre növekszik. Az „érzelmi igények” jelentős része a kimerültség és a well-being, vagyis a munkahelyi jólét szintjének a csökkenéséhez kapcsolódik.

3. A munkajog rendeltetése

3.1. A munkajog munkaerőpiaci és gazdasági funkciója

Bevezető jelleggel, vázlatosan indokolt tárgyalni, hogy a munkajog és a gazdaság viszonya miként tematizálható. Érdemes *Deakin* alapvetéseiből kiindulni. *Deakin* a piac viszonylatában a munkajog három értelmezési lehetőségét különbözteti meg, amelyek a következők: piac-korlátozó, piac-korrekciós és piac-kreáló funkció.⁵⁸ Tulajdonképpen e három gondolatkör mentén írható le a munkajog hagyományos ideája, illetve alternatív, modern ideológiái.

Ad. 1. Piac-korlátozó funkció: Eszerint a munkajog mintegy kívülről korlátozza a szabadpiacot, szociális indíttatású, a munkavállalókat – mint a munkaviszony kiszolgáltatott, gyengébb helyzetben, „függésben” lévő alanyait – védő korlátok felállításával. Ebben az értelemben a munkajog mindenekelőtt „szociális” jog, védelmi jog, nincs igazán tekintettel a versenyképességre, sőt, fékezheti is azt. E megközelítésben a munkajog szemlélete nem hatékonyságelvű, inkább értékelvű. Voltaképpen ez a munkajog klasszikus felfogása. Ebben a felfogásban a munkajog fő célja az, hogy beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába a gyengébb fél védelme érdekében, és megvalósítson egyfajta kiegyenlítést, újraelosztást a kettő viszonylatában.

⁵⁷ Eurofound: *Working conditions and workers' health*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.

⁵⁸ *Deakin, Simon* (2011): *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, In: *The Idea of Labour Law*, Davidov, Guy & Langille, Brian (eds.), Oxford University Press, 2011, 156-179. o.

Ad. 2. Piac-korrektív funkció: Ez a megközelítés mintegy átmenetet képez a munkajogot „szociális” jogként felfogó, illetve azt a „gazdasági” jog részeként értelmező nézetek között. Ez a megközelítés azt vallja, hogy a munkajognak csak korlátozott mértékben, csak a piac súlyos torzulásait korrigálva szabad beavatkozni a gazdasági, piaci folyamatokba. A beavatkozás tehát annyiban indokolt, amennyiben az a piaci hatékonyságot is szükségképpen szolgálja.

Ad. 3. Piac-kreáló funkció: Ez a rendszerszemléletű nézőpont abból indul ki, hogy a munkajog is szolgálhat „produktív” faktorként, elősegítheti a gazdasági fejlődést. Ez a megközelítés a munkajogot inkább funkcionálisan értelmezi, fő funkciójának pedig azt tekinti, hogy kiszolgálja a gazdasági szereplők igényeit, előmozdítja a versenyképességet, a munkaerőpiac „egészséges”, stabil működését, végső soron pedig a gazdasági fejlődést, növekedést. Mindez közel áll a klasszikus joggazdaságtani érveléshez is, hiszen azt vallja, hogy a jognak – itt a munkajognak – gazdasági „racionálisokra”, elvárásokra kell elsősorban figyelemmel lennie, nem lehet pusztán „értékelvű”. Így tehát beszűkül a munkajog klasszikus ideájának és a védelmi szabályoknak a tere. Inkább az válik a munkajog fő küldetésévé, hogy elmozdítsa az akadályokat a felek szabad megállapodásainak útjából, illetve biztosítsa a piac helyes működését. Ebben a megközelítésben, első ránézésre leginkább az segítheti a gazdasági fejlődést és növekedést, ha a munkajog minél kevésbé támaszt szociális indíttatású gátakat a piaci szabadságnak. Mindennek hagyományos eszköze pedig a munkajog minél kiterjedtebb rugalmasítása, azaz a védelmi jellegű szabályok intenzitásának csökkentése. Tulajdonképpen az utóbbi évtizedekben túlnyomórészt ezek a folyamatok – lásd: dereguláció, rugalmasítás, „puhulás” stb. – dominálják a munkajog fejlődését az európai államokban (lásd: flexicurity alább).⁵⁹ Érdemes utalni arra, hogy e trendek, gondolatok visszaköszönnék a hatályos magyar Mt. ideológiájában is. Például az Mt. miniszteri Indokolása utal erre a funkcionalizmusra, amikor leszögezi, hogy az egyik jogpolitikai cél a hazai „munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas szabályozás” kialakítása. Szintén az Indokolás hivatkozik arra – a jogpolitikai céljai körében –, hogy az új kódex „csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit”, illetve reformjai révén „a gyakorlatban kialakult igények kielégítését” hivatott szolgálni.

Azonban e ponton fel kell tenni azt az alapvető kérdést, hogy miféle növekedésre is van szükség valójában, miféle növekedésre vágyunk, és e körben a munkajognak miféle növekedést, gazdaságot kellene „megtámogatnia”? A fejlődés alatt nem csupán gazdasági fejlődést, növekedést lehet érteni, hanem az ennél sokkal fontosabb humán fejlődést is („human development”). Mindez átvezet *Amartya Sen* nagyhatású Nobel-díjas indiai közgazdász alaptételéhez.⁶⁰ Sen etikai dimenziót vitt a közgazdaságtanba és kimutatja, hogy a fejlődés nem mérhető csupán anyagi, gazdasági mutatókkal. Anélkül, hogy ehelyütt részletesen tárgyalnánk nézeteit, kijelenthető, hogy Sen alaptétele az, hogy a szabadság kibővítése a fejlődés elsődleges célja és egyben legfőbb eszköze. Elfogadja, hogy a humán tőke – az emberek cselekvőereje – biztosítja a termelés növelésének lehetőségét, ám a humán tőke növeléséhez elengedhetetlen, hogy „az ember olyan életet élhessen, amelyet jó okkal tart értékesnek, és hogy kibővíthesse a valóban rendelkezésre álló választási lehetőségeket.”⁶¹ Utóbbi kell tehát, hogy a fejlődés fő célja legyen. A munkaviszony függelmi struktúrájában pedig elsődlegesen a munkajog által felfektetett intézményes keretek és jogok lehetnek a garanciái az emberi (munkavállalói) szabadságok kiterjesztésének. Ebben az értelemben a szociális jogok és a munkajog nem a fejlődés/növekedés „ellenségei”, sokkal inkább annak meghatározó pillérei (persze ehhez az szükséges, hogy a fejlődés fogalmát ne szűkítsük le a gazdasági növekedésre). Sen tehát a „humán tőke” (human capital) fontosságát hangsúlyozza, mint a fejlődés végső célját. Sen

⁵⁹ Vö.: Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 22.11.2006, COM(2006) 708 végleges.

⁶⁰ Lásd bővebben: Sen, Amartya (2003): *A fejlődés mint szabadság*, Európa Könyvkiadó, Budapest.

⁶¹ Uo. 447.

nézeteinek legfőbb értéke ennek folytán az, hogy a szociális jogok normatív alapjait közvetlenül a fejlődés, a jólét és a piaci hatékonyság új – a szabadság értékére épített – fogalmához kapcsolja.

3.2. A munkajogi szabályozás értékrendje – alapvetések

Az alábbiakban az ILO, az Európai Unió, Magyarország Alaptörvénye és a magyar munkajogi kódex (Mt.) törekvéseivel illusztráljuk, hogy napjainkban melyek a munkajogi gondolkodás alapvető céljai, elvei.

Az *ILO* küldetése – a szervezet 1919-es létrejötte óta – mindig is az volt, hogy a munka világában javítsa az emberek helyzetét. Az 1998. június 18-án Genfben elfogadott Nyilatkozat a munka világra vonatkozó alapvető elvekről és jogokról című dokumentum meghatározza az ILO működésének 4 alapelvét. Ezen alapelvek a következők:

- az egyesülési és szervezkedési szabadság biztosítása,
- a kényszermunka tilalma,
- a gyermekmunka felszámolása, valamint
- a foglalkoztatási diszkrimináció megszüntetése.
- A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia a 2022 júniusában tartott 110. ülészakán úgy döntött, hogy a "biztonságos és egészséges munkakörnyezetet" felveszi az ILO alapvető munkahelyi elvek és jogok keretébe, ötödik elemként.

A „*decent work*”, azaz *tisztességes (vagy tisztés) munka* előmozdítása 2000 óta az ILO politikai menetrendjének központi témaköre: a tisztességes munkára vonatkozó menetrenddel az ILO minden nőnek és férfinak valódi lehetőséget kíván adni arra, hogy tisztességes és produktív munkát végezessen a szabadság, az igazságosság, a biztonság és a méltóság feltételei között. A tisztességes munkára vonatkozó menetrend integrált megközelítésen alapul, több komponensen nyugszik, amelyek az alábbiak:

- a produktív és szabadon választott foglalkoztatást,
- a munkajogot: a munka világra vonatkozó alapvető elvek és jogok tiszteletben tartását,
- a szociális védelmet (beleértve a szociális biztonságot és a munkavédelmet is),
- a szociális párbeszédet,
- a nemek közötti egyenlőség dimenziójának figyelembevételét.

A menetrend azt kívánja elérni, hogy a fejlődés olyan értékek, valamint cselekvési és irányítási elvek mentén történjen, amelyek ötvözik a gazdasági versenyképességet és a társadalmi igazságosságot.

Az *Európai Unió szintjén* „*A szociális jogok pillére*” (kihirdetve: 2017. november 17.) foglalja össze, hogy napjainkban milyen ambiciózus törekvései vannak az EU-nak szociális téren a munka világában. A pillér további jogokat és hatékonyabb jogérvényesítést biztosít az EU polgárainak. A kezdeményezés 20 alapelvre épül, melyek az alábbi három átfogó kategóriába tartoznak:

- esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz,
- méltányos munkafeltételek,

- szociális védelem és társadalmi befogadás.

I. fejezet: esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz

1. Oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás⁶²

Mindenkinek joga van minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz annak érdekében, hogy megszerezze, szinten tartsa és fejlessze azokat a készségeket, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vegyen a társadalom életében, és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.

2. Nemek közötti egyenlőség

A nőkkel és a férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és a nemek közötti esélyegyenlőséget minden területen biztosítani, illetve ösztönözni kell, így a munkaerőpiaci részvétel, a foglalkoztatási feltételek és a szakmai előmenetel tekintetében is.

A nők és a férfiak egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásra jogosultak.

3. Esélyegyenlőség

Nemtől, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékoságtól, életkortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenkinek joga van ahhoz, hogy egyenlő bánásmódban részesüljön a foglalkoztatás, a szociális védelem és az oktatás terén, valamint hogy hozzáférjen a nyilvánosság számára elérhető árukhoz és szolgáltatásokhoz. Külön elő kell segíteni, hogy az esélyegyenlőség az alulreprezentált csoportok tagjainak esetében is érvényre jusson.

4. A foglalkoztatás aktív támogatása

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy időben személyre szabott segítséget kapjon munkavállalási vagy önfoglalkoztatási kilátásainak javításához. Ide tartozik az álláskereséshez, képzéshez és átképzéshez nyújtott támogatás igénybevételenek joga is. Mindenki jogosult szociális védelemre és képzésre pályamódosításkor.

A fiataloknak joguk van ahhoz, hogy az állásuk elvesztését, illetve a tanulmányaik befejezését követő négy hónapon belül továbbképzésben, illetve tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vegyenek részt, szakmai gyakorlatot végezzenek vagy képesítésüknek megfelelő állásajánlatot kapjanak.

A munkanélkülieknek joguk van ahhoz, hogy személyre szabott, folyamatos és következetes támogatásban részesüljenek. A tartósan munka nélkül lévő személyeknek legkésőbb a munkanélküliség 18. hónapjában joguk van személyre szabott, részletes értékelésre.

II. fejezet: méltányos munkafeltételek

5. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás

A munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van tisztességes és egyenlő bánásmódban részesülni a munkafeltételek, a

⁶² Bővebben: Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest: Patrocinium Kiadó, 372 p. (2017), Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum; 19.

szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében. Támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést.

A jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz.

Támogatni kell azokat az innovatív munkavégzési formákat, amelyek minőségi munkafeltételeket biztosítanak. Ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást. Meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást.

Meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén. Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.

6. Bérek

A munkavállalóknak joguk van tisztességes megélhetést nyújtó, méltányos bérezésben részesülni.

Megfelelő összegű minimálberről kell gondoskodni annak érdekében, hogy a munkavállalók a keresetükből – az adott országban uralkodó gazdasági és szociális viszonyok közepette – ki tudják elégíteni saját szükségleteiket és családjuk szükségleteit, egyúttal pedig biztosítani kell a munkaerőpiaci részvétel lehetőségét, és ösztönözni kell az álláskeresést. Meg kell akadályozni, hogy azok, akik dolgoznak, szegénységben éljenek.

A béreket az adott ország szabályaival és gyakorlatával összhangban, átlátható és kiszámítható módon kell megállapítani, tiszteletben tartva a szociális partnerek autonómiáját.

7. Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén

A munkavállalóknak joguk van a munkaviszony kezdetekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, és ez a próbaidőre is vonatkozik.

Elbocsátás esetén a munkavállalókat előzetesen tájékoztatni kell az elbocsátás indokairól, és észszerű felmondási időt kell biztosítani számukra. A munkavállalóknak joguk van hatékony és pártatlan vitarendezést igénybe venni, valamint indokolatlan elbocsátás esetén jogorvoslatban részesülni, ideértve a megfelelő kártérítést is.

8. Szociális párbeszéd és munkavállalói részvétel

A tagállami gyakorlatnak megfelelően konzultálni kell a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociális intézkedések kialakításáról és végrehajtásáról. Autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett arra kell ösztönözni a szociális partnereket, hogy az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek. A szociális partnerek közötti megállapodásokat adott esetben az Unió és tagállamai szintjén kell végrehajtani.

A munkavállalóknak vagy képviselőiknek joguk van arra, hogy kellő időben tájékoztassák őket és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben, különösen a vállalkozások átruházásával, szerkezetátalakításával és egyesülésével, valamint a csoportos létszámcsökkentésekkel kapcsolatban.

Támogatni kell a szociális partnereket abban, hogy jobban elő tudják mozdítani a szociális párbeszédet.

9. A munka és a magánélet közötti egyensúly

A szülőknek és a gondozási feladatokat ellátó személyeknek joguk van a megfelelő szabadságoláshoz, a rugalmas munkavégzéshez és a gondozási szolgáltatások igénybevételéhez. A nőknek és a férfiaknak azonos feltételekkel ki kell tudniuk venni külön szabadságot abból a célból, hogy el tudják látni gondozási feladataikat, és ösztönözni kell őket arra, hogy ezzel a lehetőséggel kiegyensúlyozott módon éljenek.

10. Egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet; adatvédelem

A munkavállalóknak joguk van a magas szintű munkahelyi egészségvédelemhez és biztonsághoz.

A munkavállalóknak joguk van olyan munkakörnyezethez, amely megfelel szakmai szükségleteiknek, és amely lehetővé teszi, hogy huzamos ideig jelen legyenek a munkaerőpiacon.

A munkavállalókat megilleti a jog, hogy személyes adataik a munkahelyükön és a munkával kapcsolatos tevékenységük során védve legyenek.

III. fejezet: szociális védelem és társadalmi befogadás

11. Gyermekgondozás és a gyermekek támogatása

A kisgyermekeknek joguk van megfizethető, jó minőségű nevelésben és gondozásban részesülni.

A gyermekeknek joguk van ahhoz, hogy védelmezzék őket a szegénységgel szemben. A hátrányos helyzetű gyermekeknek joguk van ahhoz, hogy meghatározott intézkedésekben részesüljenek az esélyegyenlőség javítása érdekében.

12. Szociális védelem

A munkaviszonyuk jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalók – és hasonló feltételek mellett az önálló vállalkozók is – megfelelő szociális védelemre jogosultak.

13. Álláskeresési járadék

A munkanélkülieknek joguk van ahhoz, hogy – az általuk befizetett járulékokkal arányos mértékben és a nemzeti támogathatósági szabályokkal összhangban – az állami foglalkoztatási szolgálatoktól a munkaerőpiacra történő (újbóli) beilleszkedéshez megfelelő támogatásban, valamint észszerű időtartamra szóló álláskeresési járadékban részesüljenek. Ezek a támogatások nem befolyásolhatják negatívan a kedvezményezett munkaezőpiacra történő gyors visszatérését.

14. Minimumjövedelem

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy élete során bármikor, amikor nem rendelkezik elegendő anyagi forrással, olyan juttatásokban részesüljön, amelyek garantálják számára a méltósággal élhető élethez szükséges minimumjövedelmet, és ténylegesen hozzáférjen a méltányos életszínvonalat

lehetővé tevő árukhoz és szolgáltatásokhoz. Azoknak a kedvezményezetteknek az esetében, akik képesek dolgozni, a minimumjövedelem-juttatásokat össze kell kapcsolni a munkaerőpiacra történő (újbóli) beilleszkedést ösztönző intézkedésekkel.

15. Időskori jövedelem és öregségi nyugdíjak

A nyugdíjba vonult munkavállalók és önálló vállalkozók jogosultak olyan nyugellátásban részesülni, mely az általuk befizetett járulékokkal arányos, és amely megfelelő jövedelmet biztosít a számukra. A nők és a férfiak számára egyenlő esélyeket kell biztosítani a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez.

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy időskorában méltósággal éljen, és ehhez elegendő anyagiakkal rendelkezzen.

16. Egészségügyi ellátás

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy kellő időben nyújtott és megfizethető – megelőzési, illetve gyógyítási célú – egészségügyi ellátásban részesüljön.

17. A fogyatékkal élő személyek társadalmi befogadása

A fogyatékkal élő személyeknek joguk van egyrészt olyan jövedelemtámogatásra, amely méltósággal élhető életet biztosít számukra, másrészt olyan szolgáltatásokra, amelyek lehetővé teszik részvételüket a munkaerőpiacon és a társadalomban, harmadrészt pedig a szükségleteiknek megfelelően átalakított munkakörnyezetre.

18. Tartós ápolás-gondozás

Mindenkinek joga van megfizethető, hosszú távú, minőségi ápolási-gondozási szolgáltatásokat igénybe venni, különös tekintettel az otthoni ápolásra és a közösségi alapú szolgáltatásokra.

19. Lakhatás és segítségnyújtás a hajléktalanok számára

A rászorulóknak számára hozzáférést kell biztosítani jó minőségű szociális lakásokhoz vagy lakhatási támogatáshoz.

A kiszolgáltatott helyzetű személyeknek joguk van megfelelő segítségnyújtásban és védelemben részesülni a kényszer-kilakoltatással szemben.

A hajléktalanok számára megfelelő elszállásolást és szolgáltatásokat kell biztosítani társadalmi befogadásuk előmozdítása érdekében.

20. Az alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférés

Mindenkinek joga van jó minőségű alapszolgáltatásokat igénybe venni, ideértve a vízellátást, a szennyvízelvezetést, az energiaellátást, valamint a közlekedési, a pénzügyi és a digitális távközlési szolgáltatásokat. Gondoskodni kell a rászorulóknak támogatásáról, hogy igénybe tudják venni ezeket a szolgáltatásokat.

Magyarország Alaptörvénye is határozott vízióval rendelkezik a munka világáról, illetve garantálja a legfontosabb munkajogi jellegű alapjogokat. Az alábbiakban az Alaptörvény azon főbb rendelkezéseit vázoljuk, amelyek meghatározó fontosságúak a munka világában:

- Az Alaptörvény Nemzeti Hitvallás része utal arra, hogy „a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.”

- „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.” [XII. cikk (1) – (2) bekezdés]
- „A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással. Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát. Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.” [XVII. cikk (1) – (4) bekezdés]
- „Gyermekek foglalkoztatása – testi, szellemi és erkölcsi fejlődésüket nem veszélyeztető, törvényben meghatározott esetek kivételével – tilos. Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.” [XVIII. cikk (1) – (2) bekezdés]
- „Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegyesség, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult. Magyarország a szociális biztonságot az előzőek szerinti és más rászorulóknak esetében a szociális intézmények és intézkedések rendszerével valósítja meg. Törvény a szociális intézkedések jellegét és mértékét a szociális intézkedést igénybe vevő személynek a közösség számára hasznos tevékenységéhez igazodóan is megállapíthatja. Magyarország az időskori megélhetés biztosítását a társadalmi szolidaritáson alapuló egységes állami nyugdíjrendszer fenntartásával és önkéntesen létrehozott társadalmi intézmények működésének lehetővé tételével segíti elő. Törvény az állami nyugdíjra való jogosultság feltételeit a nők fokozott védelmének követelményére tekintettel is megállapíthatja.” [XIX. cikk (1) – (4) bekezdés]
- „Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez.” E jog érvényesülését Magyarország – egyebek mellett – a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével segíti elő. [XX. cikk (1) – (2) bekezdés]

Az *Mt. alapértékeit* legtágabb értelemben az *Mt.* 1. § adja meg azzal, hogy meghatározza a törvény célját: E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire. A célmeghatározás összhangban áll az Alaptörvény Nemzeti Hitvallásának azon részével, amely a munkára és az emberi szellem teljesítményére, mint a közösség erejére és minden ember becsületének alapjára tekint. A tisztességes foglalkoztatás szoros kapcsolatban áll a vállalkozás szabadságának, valamint a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának alapjogával [Alaptörvény, Alapvetés *M*] cikk (1) bekezdés; Szabadság és felelősség XII. cikk (1) – (2) bekezdés]. A munka és foglalkozás szabad megválasztása tipikusan olyan alapjog, amely az államtól nem csupán azt követeli meg, hogy tartózkodjék annak megsértésétől, hanem egyúttal aktív cselekvést is kíván. A jogtudomány megkülönbözteti egymástól a munkához való jogot mint alanyi jogot és mint szociális jogot. A munkához való jog alanyi jogként a munka és a foglalkozás szabad

megválasztását jelenti. Ez nem garantál alanyi jogot egy konkrét foglalkozás folytatására, tevékenység végzésére, központi eleme a választási szabadság. A munkához való jog mint szociális jog lényege annak intézményi aspektusa: az állam köteles megfelelő foglalkoztatáspolitikát és munkahelyteremtést folytatni. Vagyis az államnak nincs arra kötelezettsége, hogy mindenkinek munkát adjon. A vállalkozás szabadsága gazdasági alapjog, amelynek az Mt. minimálsztenderdjei szükségszerű korlátozását jelentik. Az Mt. célul tűzi ki mind a munkáltató, mind a munkavállaló – folytonosan egymással dinamikus konfliktusba kerülő – gazdasági és szociális érdekeinek figyelembevételét, az egyensúlyt keresését.

3.3. A modern munkaerőpiacok és a munkajog főbb kihívásai

Az európai foglalkoztatáspolitikai és munkajogi gondolkodás közelmúltjának, illetve jelenének fő eszméje az ún. „*flexicurity*” (*rugalmas biztonság*).⁶³ A flexicurity a flexibility (rugalmasság) és a security (biztonság) kombinációja a foglalkoztatás terén. E fogalom az európai munkaerőpiacok változó igényeire adott válasz. Az alábbiakban – a teljesség igénye nélkül – vázolunk néhány olyan „makro-trendet”, amelyek ezt a fajta reformgondolkodást indokolják.

- *A foglalkoztatás szerkezete és eloszlása jelentősen átalakul.* Ennek főbb okai: globalizáció, terciarizáció (azaz a harmadik, szolgáltató szektor előtérbe kerülése a mezőgazdaság és az ipar mellett), technológiai és demográfiai változások (előregedés).
- *A munkavállalói státusz bizonytalanságai miatt megkérdőjeleződik a munkajog eredeti célja.* A munkajog eredeti célja az volt, hogy kiegyensúlyozza a foglalkoztatottságon belüli alapvető gazdasági és szociális egyenlőtlenségeket. Kezdetektől fogva a munkajog elsősorban a munkavállalói státusz kialakításával foglalkozott, e köré építette a jogosultságokat. Ez a hagyományos modell azonban a munkavállalói státusz „tipikus” modelljét vette alapul. A tipikus foglalkoztatás azonban egyre kevésbé tekinthető tipikusnak.
- *A rugalmasság igénye meghatározóvá válik.* A gyors technológiai fejlődés, a globalizációból adódó megnövekedett verseny, a változó fogyasztói kereslet és a szolgáltatói ágazat jelentős növekedése rámutatott a nagyobb rugalmasság szükségességére. A rugalmasságnak számos aspektusa van: munkaszervezésben, munkaidőben, fizetésben, személyzeti létszámban stb. Ezek a változások a munkaszerződések többféle típusának igényét vonták maguk után, függetlenül attól, hogy az uniós és a nemzeti munkajog ezekről egyértelműen rendelkezik-e.
- *Fontos és mind gyakoribb munkaerőpiaci kockázattá váltak a foglalkoztatási „átmenetek”:* egyik státuszról egy másikba való átmenet körében lehet szó önkéntelen megszakításról (pl. elbocsátás és munkanélküliség), vagy önkéntes megszakításról (pl. oktatási és képzési szabadság, ápolási kötelezettség, fizetés nélküli szabadság vagy szülői szabadság).
- *A munkaerőpiacok szegmentálódnak:* egymás mellett található a viszonylagos védelemmel rendelkező „állandó” foglalkoztatottak és a kiszolgáltatott munkavállalók (úgynevezett „bennfentesek” és „kívülállók”; „insiders – outsiders”). A „kívülállók” (pl. munkanélküliek, a munkaerőpiacról visszavonultak, a bizonytalanul és nem

⁶³ Vö.: A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül, Európai Bizottság, COM(2007) 359 végleges.

hivatalosan alkalmazottak) kategóriája homályos területet jelent, ahol az alapvető munkavállalói és szociális védelmi jogok jóval kevesebbek lehetnek, ami a jövőbeli foglalkoztatási kilátásokat illetően is nagy bizonytalanságot kelt.

- *Állásbiztonság helyett foglalkoztatási biztonság?* A foglalkoztatás területén az életciklus-megközelítés alkalmazása megkívánhatja az egyes állások védelmének („állásbiztonság”) céljáról a foglalkoztatási biztonság („foglalkoztathatóság”) támogatásának keretére történő váltást, ideértve a szociális támogatást és aktív intézkedéseket a dolgozók segítésére az átmeneti időszakok során. E körben a munkajog átgondolt reformjának kevésbé az egyedi munkahelyek védelmére kellene összpontosítania, mintsem arra, hogy az emberek olyan készségeket szerezhessenek, amelyek révén egész aktív életükben alkalmazkodni tudnak a munkapiac szükségleteihez.

Mindezen kényszerekre az Európai Unió általános szakpolitikai válasza a *flexicurity* (rugalmas biztonság) koncepciója. Ebben az összefüggésben a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmakat az úgynevezett Zöld Könyv fogalmazta meg, amely arra törekedett, hogy egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonságának fenntartása érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányítsa a tagállamok figyelmét.⁶⁴ A Zöld könyv rámutat arra, hogy a modern munkajogban a túlságosan protekcionista munkaviszonyok riasztóak a munkáltatók számára. A flexicurity az Mt. megalkotásának egyik fő ideológiai bázisát is jelentette.

A rugalmas biztonság eredetileg olyan integrált stratégiaként definiálható, amely egyidejűleg irányul a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság erősítésére. A Bizottság és a tagállamok a tapasztalatok, illetve az összegyűlt ismeretek alapján megállapodtak abban, hogy a rugalmas biztonsági szakpolitikákat *négy szakpolitikai összetevő* mentén kell kialakítani és végrehajtani:

- a) *Rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések* (a munkaadó és a munkavállaló, a „bennfentesek” és a „kívülállók” szempontjából) korszerű munkaügyi törvények, kollektív szerződések és munkaszervezés által;
- b) *Az egész életen át tartó tanulásra irányuló átfogó stratégiák* a munkavállalók – különösen a leginkább kiszolgáltatott csoportok – folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítására;
- c) *Hatékony aktív munkaerőpiaci politikák*, amelyek segítenek a gyors változással való szembenézésben, lerövidítik a munkanélküli időszakokat és megkönnyítik az új munkahely találasáig tartó átmeneteket;
- d) *Korszerű szociális biztonsági rendszerek*, amelyek megfelelő jövedelemtámogatást nyújtanak, elősegítik a foglalkoztatást és a munkaerőpiaci mobilitást. Ide tartozik a szociális védelmi rendelkezések nagy része (munkanélküli ellátások, nyugdíj, egészségügyi ellátás), amelyek lehetőséget nyújtanak a munkavállalóknak a munkahelyi és magánéleti, családi kötelezettségek (például gyermeknevelés) kiegyensúlyozására.

A flexicurity eszméjét kikényszerítő, fentebb vázolt folyamatok mellett *egyéb kihívások, változások* is kikezdi a munkajog hagyományos logikáját. A munka változó világában és a digitalizáció korában mindjobban elmosódnak – sőt olykor extrém módon elmosódhatnak – a határok például a munka és a magánélet, illetve a kontroll és az autonómia között. E fluiditás számos konkrét munkajogi intézménynél jól tetten érhető, például: a munkaidő és a pihenőidő határai sokszor képlékenyek (pl. állandó elérhetőség igénye); a munka térbeli keretei egyre

⁶⁴ Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 22.11.2006, COM(2006) 708 végleges;

többször válnak irrelevánssá (pl. otthoni munkavégzés trendje); a munkakör-alapú munkavégzést sokszor a feladatalapú munkavégzés váltja fel, a munkáltató monolitikus felfogása szétporlad, a munkáltatói funkciók sokszor több alany között szóródnak (pl. alvállalkozói láncok, többalanyú szerződések stb.) Az ún. munka 4.0 korában mindinkább az atipikus válik tipikussá. A rugalmasság már nem csak az ún. „outsider”-ek körében válik uralkodóvá, hanem az „insider”-ek tekintetében is teret nyer; azaz a vállalatok „stabil”, saját személyzetének biztosítása kapcsán is burjánzanak a flexibilis munkajogi és HR megoldások (léteznek olyan víziók is, amelyek szerint a platformalapú munkaerő-szervezés – lásd alább bővebben – a jövőben „bekúszhat” a vállalati HR-fősodrába is, kiváltva akár a hagyományos munkaviszonyok radikális visszaszorulását). A munkaerőpiaci sokféleség és töredezettség – nehezen tagadható – trendjének egyik leginkább szembetűnő jele egyébként talán az, ahogyan az egyéni karrierutak egyre változatosabbakká válnak (gyakran megszakítva például önkéntes – és kevésbé önkéntes – átmenetekkel, váltásokkal stb.). Hozzátehető, hogy a sokféleség a munkahelyeken nem csupán jogi, de szociológiai értelemben is egyre inkább trendszerű (lásd: generációs, etnikai, technológiai stb. sokféleség).

4. A munkajog szerkezete

4.1. A munkajog részei

A munkajognak három – egymással szorosan összefüggő – fő részét szokás megkülönböztetni a következők szerint.

Elsőként említendő az *individuális (egyéni) munkajog*: a munkajogviszony dinamikája és statikája.

- A „dinamika” a munkajogviszony keletkezésére, módosítására, megszűnésére és megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseket jelenti, azaz a munkajogviszony „változásaira” vonatkozik.
- A „statika” voltaképpen a munkajogviszony belső tartalmára utal, így felöleli a jogokra és kötelezettségekre (a munkajogviszony tartalmára), a munkaidőre, a pihenőidőre, a munkabérre, a kártérítési, valamint vétkes kötelezettségszegésért való felelősségre vonatkozó szabályokat és a munkaügyi jogviták rendszerét.

Másodikként szükséges utalni a *kollektív munkajogra* (vagy a munkaügyi kapcsolatok jogára). Ennek kiindulópontja az a felismerés, miszerint egy munkavállaló elszigetelten nem egykönnyen képes az érdekeit a „szabad” megállapodások rendszerében hatékonyan képviselni. Így a kollektív munkajog lényege a kollektív fellépés és kollektív alku: a munkavállalók – érdekképviselői szervezeteket, szakszervezeteket alakítva – együttesen lépnek fel érdekeik védelmében, de a munkáltatóknak is lehetőségük van érdekképviselői szervezetek létrehozására. A kollektív munkajog a következőket foglalja magában:

- a szakszervezetek, munkáltatói érdekképviselői szervezetek megalakításának és működésének szabályait,
- a kollektív szerződés joganyagát,
- a munkavállalók vezetésben való részvételének, participációjának (pl. üzemi tanács) szabályait,
- a kollektív akciókat (pl. sztrájk),

- a különböző szintű (pl. országos, ágazati) érdekegyeztetési formákat, valamint
- a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást, a kollektív munkaügyi vitákra vonatkozó rendelkezéseket.

Harmadikként lehet utalni a *munkaügyi igazgatás* szabályaira, azaz a munka világába való direkt állami beavatkozás főbb területeire (pl. munkavédelem, munkaügyi ellenőrzés, külföldiek foglalkoztatásának igazgatási szabályai, a foglalkoztatás elősegítése). A *munkavédelem* alapvető jogforrása a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.), amely az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit rendezi a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket (lásd bővebben alább).

A *munkaügyi ellenőrzésre* a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) volt irányadó korábban (lásd bővebben alább). A Met. helyébe lépett a 2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről. A törvény célja a munkához jutás, a munkahelykeresés, a munkahely megtartása, a megfelelő munkaerőhöz jutás elősegítése, valamint a jogszabálysértő foglalkoztatásból származó gazdasági előnyök kiküszöbölése, a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok foglalkoztatók általi megtartása állami felügyeletének, és a foglalkoztatottakat megillető jogok érvényesülésének biztosítása, továbbá a foglalkoztatás elősegítésével kapcsolatos nemzetközi kötelezettségek teljesítése.

A *külföldiek magyarországi foglalkoztatásának* engedélyezését – mint igazgatási területet – több jogszabály is érinti:

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.);
- A Magyarország által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról szóló 355/2007. (XII. 23.) Kormányrendelet;
- A harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény;
- A harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről szóló 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet.

Főszabály, hogy harmadik országbeli állampolgár – a jogszabályokban meghatározott kivételekkel – Magyarország területén a) az idegenrendészeti hatóság által a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvényben meghatározott összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodási engedély, vagy b) a nem összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodásra jogosító engedélyt kérelmező harmadik országbeli állampolgár magyarországi foglalkoztatásához kiadott munkavállalási engedély alapján létesíthet foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt. Nincs szükség engedélyre a külön jogszabály szerint menekültként, oltalmazottként vagy menedékesként elismert, továbbá a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy magyarországi munkavégzéséhez, továbbá a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy magyarországi munkavégzéséhez.

4.2. A munkajog rendszere a munkáltató szempontjából

Az Mt. szerint a munkáltató fő kötelezettségei a munkaviszonyban az alábbiak (Mt. 51. §):

- A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.
- A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.
- A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.
- A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.
- A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

Az Mt. alapvetően ún. *szektorsemleges* szabályozást valósít meg, azaz egyazon munkajogi szabályok vonatkoznak a versenyszféra bármely munkáltatójára, tevékenységétől, ágazatától, méretétől, foglalkoztatotti létszámától stb. függetlenül. A munkáltató minőségéből fakadó differenciálást egyedül a munkáltató tulajdonosi köre szerint ismeri az Mt., ugyanis sajátos eltérések vonatkoznak a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyokra.

Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. A köztulajdonban álló munkáltatók bár a versenyszférában „léteznek”, helyzetük sajátos: fenntartásuk, működtetésük jórészt közpénzekből történik, az állam pedig a közérdek és a közpénzek fokozott védelmére és felelős gazdálkodásra törekszik (pl. MÁV, VOLÁNBUSZ, Magyar Posta stb.). Az Mt. tehát az általánosnál szigorúbb követelményeket állít e munkaviszonyokkal szemben, hiszen egyes munkajogi jogintézmények tekintetében nem engedi érvényesülni a felek eltérő megállapodását. A köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó rendelkezések tehát kógens (eltérést nem engedő) természetűek. A köztulajdonban álló munkáltatók tevékenysége ugyanakkor olyan, a munkajoggal csak közvetve érintkező rendelkezések megteremtését is indokolja, amelyek a törvény szabályozási kereteit meghaladják (például adatkezelési, társasági jogi szabályok), ezért ezek továbbra is külön törvényben kapnak helyet (2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről).

Említést érdemel, hogy az Mt. lehetővé teszi azt is, hogy az *ágazati, szakmai sajátosságokra* tekintettel más törvények eltérjenek a munkaviszonyra vonatkozó általános rendelkezésektől [Mt. 298. § (4) bek.]. Ez a helyzet például az egészségügyi ágazatban vagy a közúti személy-, illetve áru fuvarozás területén. Előbbi esetben az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény, utóbbinál a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény az Mt.-től jelentősen eltérő szabályokat állapít meg például az itt dolgozó munkavállalók munkaidejével összefüggésben. Mindebből közel sem lehet levonni azt a

következtetést, hogy minden ágazat, szakma önálló munkajogi szabályokkal bírna. Sőt, valójában ritkák az efféle speciális rendelkezések, a munkajog jórészt egységes szemléletű.

A törvényi kötelezettségeken túlmenően – voltaképpen a munkajog egyfajta „meghosszabbításaként” is – napjainkban már összetett (társadalmi, gazdasági, etikai stb.) elvárási rendszerrel kell szembenéznie a munkáltatóknak a *társadalmi (szociális) felelősségvállalás* („CSR: Corporate Social Responsibility”, RBC: „Responsible Business Conduct”) terén. Az Európai Bizottság által korábban (2001) adott meghatározás alapján a vállalati társadalmi felelősségvállalás alatt azt az üzleti koncepciót értjük, melynek értelmében a vállalatok – önkéntes alapon – társadalmi és környezetvédelmi szempontokat érvényesítenek üzleti tevékenységük során és partnereikkel, érintettjeikkel (ún. „stakeholderek”) fenntartott kapcsolataikban. A Bizottság aktualizált, normatívabb jellegű (2011) koncepciója szerint a vállalati társadalmi felelősségvállalás „a vállalkozásoknak a társadalomra gyakorolt hatásuk iránti felelőssége.” A felelős magatartásnak kiindulópontja és előfeltétele az alkalmazandó jogszabályok betartása, illetve a szociális partnerek között létrejött kollektív megállapodások tiszteletben tartása. Ahhoz, hogy a vállalkozások teljes mértékben eleget tudjanak tenni társadalmi felelősségvállalásuknak, az érintett területeket képviselő érdekelt felek szoros bevonása mellett ki kell alakítaniuk a társadalmi, környezeti, etikai, emberi jogi és fogyasztói kérdések üzleti tevékenységükbe és alapstratégiájukba való beépítését szolgáló folyamatot.

A CSR / RBC hivatalos megközelítése iránt érdeklődő vállalatok számára mérvadó, autentikus útmutatást adnak a nemzetközileg elismert elvek és iránymutatások.⁶⁵ Ilyenek például:

- a) a multinacionális vállalatokra vonatkozó OECD-irányelvek (továbbiakban: OECD Irányelvek), (elfogadás: 1976, legutolsó frissítés: 2011);
- b) a multinacionális vállalatokról és a szociális politikára vonatkozó elvekről szóló háromoldalú ILO-nyilatkozat (továbbiakban: ILO Tripartit Nyilatkozat), (elfogadás: 1977, legutolsó frissítés: 2017, 5. kiadás);
- c) az ENSZ „Globális Megállapodásában” (Global Compact, továbbiakban: UNGC) szereplő tíz elv, (elfogadás: 2000);
- d) az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek (továbbiakban: UNGP), (elfogadás: 2011);
- e) a vállalatok társadalmi felelősségvállalásával kapcsolatos iránymutatásokat tartalmazó ISO 26000 rendszer (elfogadás: 2010).

E legfontosabb nemzetközileg elismert elvek és iránymutatások folyamatosan fejlődő globális keretet biztosítanak a vállalati társadalmi felelősségvállaláshoz.

4.3. A munkajog szerkezete a munkavállaló szempontjából

Az Mt. szerint a *munkavállaló fő kötelezettségei* a munkaviszonyban az alábbiak (Mt. 52. §):

- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,

⁶⁵ Bővebben: Kiss Bettina Boglárka – Kun Attila – Rác Ildikó: *A felelős vállalati magatartás egyes aspektusai: A szociális párbeszéd és az alternatív vitarendezés szerepe a CSR tekintetében*. Budapest: HVG-ORAC, (2018); https://www.munkaugyivitarendezes.hu/Download/Felelos_vallalati_magatartas_egyes_aspektusai.pdf?v=2 (Letöltés ideje: 2021.02.03.)

- munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni.

A munkavállalókra nézve is alapvetően egységes a munkajogi szabályozás, ám személyük sajátos minőségéből eredően különös munkajogi szabályok irányadóak a vezető állású és a cselekvőképtelen munkavállalókra. (Az Mt. az atipikus munkaviszonyok között tárgyalja ezen személyi körökre vonatkozó szabályokat. A szabályozás rendszertanát lásd fentebb az 1.4 fejezetben.)

Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló. Munkaszerződés továbbá a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. Az, hogy konkrétan kik a vezető állású munkavállalók, főként a munkáltató szervezeti formájából következik (például egy kft.-nél az ügyvezető az első számú vezető). Vezető állású munkavállalóról csak akkor beszélünk, ha a vezető munkaviszony keretén belül kerül alkalmazásra, ha viszont megbízási szerződéssel látja el a feladatait, az Mt. nem vonatkozik rá. A vezető állású munkavállaló egy munkajogi kategória. Ettől különbözik a vezető tisztségviselő társasági jogi fogalma. Fontos kiemelni azt is, hogy nem minden, a köznapi életben vett „vezető”, „menedzser” minősül munkajogi értelemben vett vezetőnek is. A fő munkajogi sajátosság itt egyébként az, hogy az Mt. számos speciális rendelkezést ír elő e munkavállalókra nézve: egyfelől magasabb elvárásokat, szigorúbb felelősségi, összeférhetetlenségi szabályokat támaszt velük szemben, másfelől még jobban „kinyitja” a felek szerződéses szabadságát. Mindennek az az oka, hogy a vezető állású munkavállalók egyrészt jellemzően eltérnek a „mezei” munkavállalóktól (pl. tevékenységük, szerepük miatt), másrészt általában jobb érdekérvényesítési képességek birtokában, jobb alkupozícióban vannak a többi munkavállalóhoz képest.

A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. Az ennek megállapítására irányuló egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak ki kell terjednie a részletes munkaköri feladatok ellátására is. E munkavállalók esetében az Mt. fiatal munkavállalóra vonatkozó védelmi rendelkezései is megfelelően irányadóak. A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkáltatónak a munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelnie, hogy biztosítsa az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását. A cselekvőképtelen munkavállalók – fogyatékoságaik okán – általában sajátos keretek között kerülnek foglalkoztatásra (lásd e körben a speciális foglalkoztatási formáknál kifejtetteket a fejlesztő, akkreditált stb. foglalkoztatásról).

A munkavédelem joga használja a „sérülékeny csoport” szakkifejezést: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalok, terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, megváltozott munkaképességűek). A sérülékeny

csoportha tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól. Több tekintetben sajátos, szigorúbb munkavédelmi szabályok vonatkoznak e személyi körökre, de a munkajog rendszerében is megjelennek a fiatalokat, anyákat, nyugdíj előtt álló személyeket stb. védő szabályok.

HASZNOS LINKEK, ELÉRHETŐSÉGEK

Munkajog folyóirat: www.munkajogilap.hu

A hazai munkajogász társadalom és a munkajoggal foglalkozó szakemberek számára elindított folyóirat. Az írások fókuszában a versenyszféra munkajoga mellett a közszféra munkajoga, a munkaügyi kapcsolatok, a nemzetközi munkajogi trendek, valamint a HR-es szakemberek érdeklődésére számot tartó kérdések állnak. Az olvasó a lapban talál tudományos (az „Értekezések” rovatban), az ítélkezési gyakorlatot elemző („Ítélezési gyakorlat”), a tág értelemben vett munka világának kérdéseit feldolgozó („A munka világa”), jogértelmezési kérdéseket kifejtő („Jogmagyarázat”), valamint munkajogi híreket tartalmazó („Jogélet”) cikkeket.

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO): <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Az ILO nemzetközi munkaügyi normáival meghatározza az alapvető munkavállalói jogok minimális szintjét, amelyek a munka világának teljes spektrumában szabályozzák a feltételeket. Ezen túlmenően a foglalkoztatáspolitikát, munkaügyi törvényeket és munkaügyi kapcsolatok, a munkafeltételek, a szakképzés és szakképzési rehabilitáció, a vezetőképzés, a szövetkezetek, a szociális biztonság, társadalombiztosítás, a munkaügyi statisztikák, a baleset- és munkaegészség-védelem területeken nyújt technikai segítséget tagállamainak. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet támogatja a független munkavállalói és munkaadói szervezeteket, illetve képzési és tanácsadói szolgáltatás nyújt számukra.

A Nemzetgazdasági Minisztérium Munkajogi Információs szolgálata

A Munkajogi Információs szolgálat telefonon keresztül a 06 (1) 795 7977-es telefonszámon minden héten szerdán 9-16 óra között, elektronikus úton az ugyfelszolgalat@ngm.gov.hu email címen érhető el. A Munkajogi Információs Szolgálat a munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül kizárólag a munkaviszonnyal, közalkalmazotti jogviszonnyal, egyszerűsített foglalkoztatás keretében felmerülő munkajogi kérdésekkel összefüggésben érkezett megkeresésekben nyújt segítséget.

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara: <https://mkik.hu/>

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) köztestületként működő gazdasági érdekképviselő, amelynek fő feladata a gazdaság általános érdekeinek érvényesítése, a gazdaságfejlesztésben és gazdaságszervezésben való szerepvállalás. Ezzel párhuzamosan véleményezi a gazdasági tárgyú előterjesztések és jogszabályok tervezeteit. Az MKIK kidolgozza továbbá a tisztességes piaci magatartásra vonatkozó etikai szabályokat tartalmazó etikai szabályzatot. Ugyancsak feladata a magyar gazdasági kamarai érdekképviselői rendszer koordinációja, az egyes országok nemzeti kamaráival való kapcsolattartás, valamint a nemzetközi kamarai szervezetekben való részvétel, továbbá a választottbíráskodás nemzetközi ügyekben és a nemzetközi reklamációs ügyintézés.

JOGpontok: www.jogpontok.hu

A regionális és összehangolt JOGPontok ingyenes jogi segítséget nyújtanak a munka világában.

III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ALAPVONALAI ÉS JELLEMZŐI (SZABÓ IMRE SZILÁRD)

1. A szakszervezet és az üzemi tanács⁶⁶

A közgazdaságtan egyik legvitatottabb és talán leginkább félreértelmezhető⁶⁷ „*The Wealth of Nations (A nemzetek gazdagsága)*” című mű I. kötetének 8. fejezetében, a XVIII. század egyik legjelentősebb közgazdász-gondolkodója, Adam Smith azon véleményének adott hangot, amely szerint a munkások jogaiban tapasztalható egyensúlytalanság a tőketulajdonosok (munkaadók) miatt alakult ki, tekintve, hogy a tőke hatalom, amelynek a munkavállaló kénytelen magát alávetni. A Sidney és Beatrice Webb által 1894-ben publikált, *History of Trade Unionism*⁶⁸ című mű megjelenése óta az volt az uralkodó nézet, hogy egy szakszervezet nem más, mint bérkeresők folytonos egyesülése, amelynek célja, hogy fenntartsa vagy javítsa alkalmazásuk feltételeit.

Globális jelenség, hogy a szakszervezetek ma már egyre inkább nem az „igazság kardjaként” és „forradalmi megújítóként” szerepelnek, hanem funkciójuk elsősorban a meglévő munkavállalói érdekek mentésére koncentrálódik. Egyre erősebb „szerkezeti korlátok között” működnek, a gyorsuló technológiai változások következményeként folyamatosan csökken az alacsonyabb képzettséggel rendelkező munkavállalói rétegek iránti munkaerő-piaci igény, a magasabb képzettségűek – nem feltétlen a kollektív alku által – egyre magasabb bért követelnek és érnek el. Ezek a hatások folyamatosan erősödnek a globalizáció, a piaci korlátok lebomlása következtében, aminek eredményként egyfajta „kettős következmény” figyelhető meg: gyengülnek a szakszervezetek és csökken a mozgásterük az újraelosztás területén.⁶⁹ Tekintettel arra, hogy a tőke/munka viszonylatában a „cserearányok” – különösen a válságok alatt és azok következményeként – jelentősen és folyamatosan romlanak, így a jövedelmek és a társadalmi egyenlőtlenségek kiegyenlítésében továbbra is szerepük van. A példák továbbra is azt mutatják: azok az országok, ahol a szociális partnerség és a hatékony szociális rendszerek (kiegészülve proaktív foglalkoztatáspolitikával) működnek, azok általában sikeresebbek és versenyképesebbek. Mindemellett azt is láthatjuk, hogy a szociális párbeszéd, a működő munkaügyi kapcsolatok – melynek részét képezik a kollektív tárgyalások – együttesen járulnak hozzá (egyfajta alkotóelemekként) a demokratikus, jogállami működéshez is (azaz a szakszervezetek részei a fékek és ellensúlyok átfogó rendszerének). Tehát bármily meglepő is, az erős szociális dialógus nemhogy gyengítené a versenyképességet, hanem ellenkezőleg,

⁶⁶ Bővebben: Czuglorné Ivány Judit, Kun Attila, Szabó Imre Szilárd (2017): *Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács)*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, Budapest. Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezetek jogállása a magyar munkajogban*. Novissima, 2022.

⁶⁷ Ld.: Zeller Gyula: *Létezik-e a Smith probléma, avagy mennyire egységesek Adam Smith nézetei?* PTE KTK KRTI, Pécs, 2009.

⁶⁸ Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1898). *History of Trade Unionism. Printed by the authors especially for the Amalgamated Society of Engineers*. ASIN: B00085AVQA.

⁶⁹ Baccaro, Lucio (2011): 'Labor, Globalization, and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?' *Research in the Sociology of Work*, 22, 270. o.

növeli azt.⁷⁰ Az ilyen paradoxon mindazonáltal nem ismeretlen a modern közgazdaságtanban.
71

Az mindenesetre vitathatatlan, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkavállalók a munkaviszony aszimmetrikus szerkezetéből és természetéből fakadóan a munkáltatóhoz képest alárendeltebb (kiszolgáltatottabb) helyzetben vannak. A munkajog ezért egyrészt az individuális (egyéni) jogok gyakorlása körében számos védelmi szabályt alkot (pl. munkaviszony létesítése, a munkavégzés, így a maximális napi munkaidő vagy a minimálbér megállapítása, illetve munkaviszony megszűnése körében), másrészt a *kollektív munkajog* területén a *szervezkedési szabadság* és a *kollektív alku* lehetőségének biztosításával, illetve a *részvételi (információs és konzultációs) jogok* intézményesítésével igyekszik kiegyensúlyozni az egyenlőtlen hatalmi helyzetet, továbbá támogatni a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmét.

A munkajogi koalíciók (így a szakszervezetek) kialakulása az egyesülési szabadság elismeréséhez kötődött, mely lényeges változást jelentett a munkajog fejlődéstörténete szempontjából. A XIX. század második, és a XX. század első fele a klasszikus szakszervezeti mozgalom évszázada volt. Mára már az egyesülési szabadság, a szervezkedési jog, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog, ennek részeként különösen a sztrájkhoz való jog, a tájékoztatáshoz való jog és a szabad véleménynyilvánításhoz való jog az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Egyezményeiben és Ajánlásaiban, az Emberi Jogok Európai Egyezményében, a felülvizsgált Európai Szociális Chartában, az Európai Unió Alapjogi Chartájában és a legtöbb nemzeti alkotmányban alapjogi szinten is garantált alapvető jogok.

Az egyesülési szabadság – mely lehetővé teszi a munka világában a munkavállalói szervezetek létrehozását, eszközöket biztosítva tagjaik érdekeinek előmozdítására – hozzájárul a társadalmi igazságosság eléréséhez, és napjainkra már nélkülözhetetlen elemévé vált a tartós béke megteremtésének, illetve fenntartásának. A XX. század közepére világszerte olyan országos méretű, erőteljes szervezetek jöttek létre, amelyek megkerülésével nem lehetett felelős döntést hozni munkaügyi kérdésekben. Az ún. szociális partnerek jelentős befolyást nyertek a munka világának szabályozása területén. Ez a fajta történeti kialakulás Európa-szerte igen vegyes, eltérő képet alkot, így a jogi szabályozásuk sem egységes.

Az alapjogilag is védett koalíciós szabadság klasszikus megnyilvánulási formája a *szakszervezet*, a participációs (munkavállalói részvétel a munkahelyi vezetés és a munkahelyi döntéshozatal folyamatában) jogok pedig az *üzemi tanácsban* öltenek testet. Az üzemi tanács alapvető rendeltetése a munkáltatóval való folyamatos együttműködés fenntartása, és a jogszabályok keretei között a munkavállalói részvétel biztosítása. Ehhez a legfontosabb eszköze (tekintve, hogy a klasszikus „együtdöntési jog” csak jelképesen van jelen a magyar munkajogi szabályozásban)⁷² a munkáltató által kötelezően biztosítandó, a foglalkoztató gazdasági és munkaerő(piaci) helyzetére vonatkozó információk megismerése, melyek birtokában érdemi konzultációt folytathat a munkáltató által tervezett intézkedésekről. Ennek a

⁷⁰ Lásd: Piero Saffra megközelítését az érdekérvényesítő erő közgazdasági hatásairól. *Production of Commodities by means of Commodities*. 1960.

Pogácsa Zoltán: Miért költhetnek keveset a magyar háztartások? „A hozzáadott érték elosztása a bér és a profit között nem a neoklasszikus termelési függvény szerint történik, azaz nem a két termelési tényező egyébként sem függetleníthető termelékenysége szerint, hanem a két fél nyers érdekérvényesítő erejének megfelelően.” <https://g7.hu/adat/20201228/miert-kolthetnek-keveset-a-magyar-haztartasok/> (Letöltés ideje: 2021.01.03.)

⁷¹ “There is no more paradox in this [case for monopolies] than there is in saying that motorcars are traveling faster than they otherwise would because they are provided with brakes” Joseph A. Schumpeter: *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper & Brothers, 1942.

⁷² Az Mt. 263. § értelmében a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközökről.

folyamatnak a célja, hogy a munkavállalók részesedhessenek a „döntési hatalomból”, azaz érdemben befolyásolhassák a munkahelyi folyamatokat.

A szakszervezetek általános meghatározása a következő: a munkavállalók olyan érdekvédelmet szolgáló tartós egyesülése, amelynek célja és feladata a munkavállalók gazdasági és/vagy szociális érdekeinek elősegítése és védelme, valamint a munkavállalás (munkáltató és munkavállaló jogviszonya) és a munkafeltételek tekintetében közös követelések elérése, különösen a munkabérek, a munkavégzés szabályai területén és a munkavállalók számára fontos szociális kérdésekben.⁷³

A koalíciós szabadság alapján létrejövő szervezet (így a szakszervezet) fogalmi ismérvei a szervezett akaratképzés, az önkéntesség, a konkrét cél és a meghatározott – tagoktól elkülönült – szervezet (minimális létszámmal és nyilvántartott tagsággal), mely nem áll olyan külső befolyásolás vagy korlátozás alatt, ami gátolja jogainak szabad gyakorlását, így garantálva független működését.⁷⁴ A szakszervezeti képviselő tárgya a munkavállalói érdekvédelem mint a szakszervezet klasszikus funkciója, melyből fakadó speciális jogosítványok rendeltetésénél fogva megilletik. A képviselői jogviszony tartalmát alkotó érdekvédelmi jogosítványok (befolyásolási vagy beleszólási jogkörök) a rendszerváltás utáni magyar munkajogban nyugat-európai mintára (jellemzően német hatások érvényesülésével) megoszlanak a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között. A szakszervezetek és az üzemi tanács között összefogás és szoros együttműködés (egymásra utaltság), mi több, időnként munkamegosztás is tapasztalható a hazai gyakorlatban. A munkavállalók hatékony védelme szempontjából kiemelten fontos kérdés, hogy a két munkavállalói érdekképviselő a munkahelyen ne vetélytársa legyen egymásnak, hanem segítsék egymást és egészítsék ki egymás tevékenységét. Erre akkor van lehetőség, ha a két intézmény szerepe és jogai megfelelően el vannak határolva egymástól a jogszabályokban és azok gyakorlati megvalósulása során is.

A *munkaügyi kapcsolatok* rendszere egy alapvetően kétoldalú (*bipartit*) kapcsolatot jelent a munkaadók és a munkavállalók között, ugyanakkor a munkaerőpiac működésére és sajátosságaira (társadalmi és nemzetgazdasági súlya) tekintettel e kapcsolatrendszer kiegészülhet a kormányzat képviselőivel, háromoldalú (*tripartit*) érdekegyeztetést létrehozva. Utóbbi leginkább a makro (országos) szintű szociális párbeszédre jellemző, míg mezo szinten ágazati vagy regionális, mikro szinten vállalati, üzemi keretek között folyik az egyeztetés, alku.

A magyarországi szakszervezeti struktúra a rendszerváltás időszakában alakult ki; a munkahelyi (vállalati) szinttől egészen az országos szintig „nyúlik”. A létrejövő „új” szakszervezetek is a munkáltatói szintre helyezték a működésüket, tekintve, hogy az „alulról szerveződés” kizárólag így volt megvalósítható (a már meglévő munkahelyi szervezetek mellett jöttek létre az új szakszervezetek),⁷⁵ és fokozatosan alakultak ki az új szakszervezeti struktúrák. Szakszervezeti konföderációknak nevezi a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó szakirodalom azokat a szakszervezeti szövetségeket, melyek országos szinten szerveződnek és ezzel (bizonyos kritériumok teljesülése esetén) részt vehetnek az országos (makroszintű) érdekegyeztetésben. Ezek az országos szövetségek több nemzetgazdasági ágban is jelen vannak, egy adott ágazatban viszont gyakran több ágazati szakszervezeti szövetség is működik, sőt, vállalati szintű szakszervezetek is tartoznak az országos szövetségekhez, amelyek így nem csak az ágazatokban működő szervezeteket képviselik, hanem több tucat (akár száz) önállóan bejegyzett szakszervezetet tömörítenek.

⁷³ Bővebben: Hajdú József-Kun Attila (szerk.): *Munkajog*, Patrocinium, Budapest, 2014.

⁷⁴ Kiss György: *Munkajog*, Osiris, 343-348. o. 2005.

⁷⁵ Maguk az Mt.-ben szabályozott jogok is a munkahelyi szakszervezetek létrehozása irányába „terelték” a szakszervezeteket (ennek problematikájáról a későbbiekben).

A szakszervezeti működés súlypontja Európában jellemzően az ágazatok (pl. autóipar, kereskedelem, vegyipar stb.) szintje, szemben Magyarországgal, ahol elsősorban a szocialista örökség – és bizonyos munkajogi adottságok – miatt a vállalati szakszervezetek dominálnak.⁷⁶ A szakszervezetek azonban nem kizárólag nemzeti szinten vehetnek és vesznek részt a döntéshozatalban. Ennek kiváló példája az európai szociális partnerek intézményesített szerepe az uniós jogalkotásban. Az Európai Unió szintjén az egyetlen európai szakmaközi szakszervezeti tömörülésként elismert Európai Szakszervezeti Szövetség elsősorban úgy tud befolyást gyakorolni az európai törvénykezésre és politikákra, hogy befolyásolja az Európai Unió fejlődését és működését oly módon, hogy közvetlenül részt vesz az EU különböző döntéshozó intézményeiben és tanácsadó bizottságaiban (lásd később), törekszik az európai szintű munkaügyi kapcsolatok kiépítésére, a munkavállalói érdekek képviselése érdekében közvetlen akciókat szervez.⁷⁷

A szakszervezeti képviselő alapjogi meghatározottságú jellegével szorosan összefügg az egyesülési, illetve a szervezkedési szabadság jogának gyakorlása, míg az üzemi tanácsok választott intézményrendszere – mely a 20. századi posztindusztriális társadalmak terméke – egy sajátos közegben, a munkaszervezet szintjén a munkáltató egyoldalú döntési hatalmának munkavállalói szempontból történő befolyásolására hivatott. E megkülönböztetésből fakad a szakszervezetek konfliktus-orientáltabb, „harcosabb”, illetve az üzemi tanácsok kooperatívabb funkciója. Megkülönböztetésük elsősorban a rendelkezésre álló eszközrendszer mentén valósul meg, melynek leglátványosabb példája a direkt munkaügyi akciók legerőteljesebb kelleke, a munkaharc (sztrájk) gyakorlása során tanúsított magatartás. Míg a szakszervezet általában az akció háttérét biztosító erőteljes szervező és katalizátor, addig az üzemi tanács pártatlan, semleges magatartásra köteles végig a munkáltatónál zajló munkabeszüntetés ideje alatt. Legfontosabb különbség továbbá, hogy kollektív szerződést a munkáltatóval a szakszervezet köthet (ld. jelen rész 2. pontját), továbbá az üzemi tanács – a szakszervezettel ellentétben – nem rendelkezik jogi személyiséggel (kizárólag választások útján jöhet létre, nem kapcsolódik a működéséhez bírósági nyilvántartásba vételi kötelezettség).

Arra a kérdésre, hogy hány tagja van a szakszervezeteknek, a rendszerváltás óta nehéz hiteles adatot közölni. A nyilvános statisztikai adatokból világosan kitűnő tendencia, hogy a rendszerváltást követő kezdeti zuhanást követően a 90-es évek második felétől az akkor másfélmilliót is meghaladó taglétszám folyamatos, lassú csökkenése tapasztalható. Pusztán szemléltetésül: a KSH munkaerő-felmérés adatai az elmúlt 16 évben a következőképpen alakultak (ez kizárólag a munkavállalókat veszi figyelembe, így a nyugdíjas tagokról nem ad számot). A megkérdezésen alapuló felmérés szerint (melynek köre a 15-64 éves alkalmazottként foglalkoztatott korosztály) 2001-ben 615 ezren (a tagság aránya így 19,7% az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva) válaszoltak igennel arra a kérdésre, hogy tagjai-e szakszervezetnek, 2004-ben 549 ezren (16,9%), 2009-ben 480 ezren (12,0%), 2015-ben 328 ezren (9%),⁷⁸ míg 2020-ban már csak 276 ezren (7%).⁷⁹ Hazánkban jelenleg hat országos szakszervezeti konföderáció működik, melyek lefedik a szakszervezeti mozgalmi bázis jelentős részét.

⁷⁶ Bővebben: Tóth Ferenc (2008): *A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő.

⁷⁷ Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. 479. o.

⁷⁸ KSH, Munkaerőfelmérés 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétel. Elérhető elektronikusan: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1). A korábbi adatok elemzéséről bővebben: Neumann László: *A szakszervezetek megújításának kísérletei, szervezési, toborzási módszertan*. In: Lux Judit, Horváth István szerk.: *Decent Projekt. A tisztességes munkáért*. Tanulmánykötet. SZEFT, Budapest, 2014. pp. 165-206.

⁷⁹ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_munkmin_9_18_03_02.html?lang=hu (Letöltés ideje: 2020.12.12.)

Üzemi tanácsokkal jelenleg az alkalmazottak mindegy ötöde találkozik a hazai foglalkoztatóknál, jellemzően a nagyobb munkáltatók esetében.⁸⁰ Annak ellenére, hogy az Mt. szabályozza az üzemi tanácsok megválasztásának feltételeit, szankciói híján sok esetben mégsem kerül sor a felállítására. A munkavállalói tudatosság e körben döntő jelentőséggel bír.

2. A kollektív szerződések

A kollektív szerződés a munkaviszonyból származó, illetve az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, valamint a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, végrehajtásával, megszüntetésével, jogaik és kötelezettségeik gyakorlásával, továbbá teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozhatja. A kollektív szerződés révén a munkáltató és a szakszervezet közösen (a jogszabály által engedett keretek között) saját belátásuk szerint „írhatják át”, adaptálhatják a munka törvénykönyvét. A kollektív szerződés főszabály szerint ugyanis a munkavállaló előnyére és hátrányára egyaránt eltérhet a törvény (Mt.) Második és Harmadik Részétől, mellyel lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató és a szakszervezet közösen állapodjon meg egyes munkaügyi kérdésekben, jogokról és kötelezettségekről egyaránt. Így a munkaidő mértékéről, beosztásáról, a pihenőidőkről és a szabadságról is egyezséget lehet kötni kollektív szerződésben. A munka díjazásával összefüggésben például egyedi bérpótlékrendszert lehet kialakítani, vagy akár speciális távolléti díj-számítás vezethető be. A szakszervezet és a munkáltató egyezsége révén tanulmányi szabadság adható a dolgozónak, a kártérítés körében a munkavállalói felelősség jogalapját szűkítheti, jogalapi többletelemeket állapíthat meg, és a mértékét is korlátozhatja. A kollektív szerződések lehangsúlyosabb tárgyköre jellemzően a bérfejlesztések szabályozása. Fontos azt is tudni, hogy jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.

Kollektív szerződéseket jellemzően a gazdasági szférában kötnek, szemben a közszféra területével. Míg a piaci szférában a munkafeltételek meghatározásának egyik legfontosabb intézménye, addig a közalkalmazottak körében egy jelentősen behatárolt alkufolyamat eredményeként jöhet létre (a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény kötöttségei, közalkalmazotti szabályzatok, ágazati végrehajtási rendeletek nagy száma miatt). A rendezett munkaügyi kapcsolatok és a normatív részben történő előnyös megállapodások azonban mindkét szféra ágazatainál kiemelten fontosak, így a kollektív szerződéseknek mindenhol helye és szerepe van. A kollektív szerződésekre vonatkozó szabályozás szerint a foglalkoztatottak azon körének esetében jöhet szóba a kollektív szerződés, amelyre vonatkozóan jogforrás ezt a jogintézményt szabályozza, lehetővé teszi annak megkötését és különböző jogkövetkezményeket fűz hozzá. A közszférában az ún. szolgálati jogviszonyokra vonatkozó törvények nem szabályozzák a kollektív szerződés jogintézményét, így például a közigazgatás területén vagy a rendvédelmi dolgozók esetében nincs mód kollektív szerződés kötésére.

Kollektív szerződés elviekben köthető munkahelyi, szakmai, al- és szakágazati, ágazati, területi és országos szinten. Magyarországon jelenleg a kollektív szerződések domináns szintje a mikroszint, a szakmai és az országos kollektív szerződés intézménye nincs jelen. A kollektív alkufolyamat – európai összehasonlításban – rendkívül decentralizáltnak tekinthető.

Magyarországon jelenleg körülbelül 910 ezer⁸¹ munkavállaló dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt, ráadásul a KSH kutatásai alapján ez a szám is csökkent az elmúlt négy évben

⁸⁰ KSH: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1 (Letöltés ideje: 2021.10.20.)

⁸¹ Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR).

Forrás: <http://www.mkir.gov.hu/lcinternet.php> (Letöltés ideje: 2019.08.01.)

(2016-2020).⁸² Ez a lefedettség az érintett munkavállalói kör kevesebb, mint harmada. A kollektív szerződéses lefedettség mutatója jól rávilágít a kollektív tárgyalások helyzetére, tulajdonképpen azt mutatja meg, hogy a munkavállalók mekkora része van abban a helyzetben, hogy munkafeltételei alakításába maga is beleszólhat a szakszervezetein keresztül.⁸³

Kérdés, év		Igen	Nem	Nem tudja
Munkahelyén működik-e szakszervezet?	2015	25,1	62,4	12,5
	2020	23,6	65,5	10,9
Tagja-e szakszervezetnek?	2015	9,0	88,8	2,1
	2020	7,4	90,0	2,7
Munkahelyén működik-e üzemi (közalkalmazotti) tanács?	2015	17,9	63,5	18,5
	2020	16,4	64,9	18,6
Munkahelyén van-e érvényben kollektív szerződés?	2015	20,6	57,3	22,1
	2020	18,5	57,8	23,8

3. sz. táblázat. A kollektív munkajogi jogintézmények jelenléte hazánkban a KSH adatai alapján

Franciaországban és Ausztriában a munkavállalók 98, Belgiumban 96, Finnországban 90 százaléka tartozik kollektív szerződés hatálya alá az OECD 2016-os adatai szerint. E tekintetben a lefedettség mértéke Szlovéniában 65, Csehországban 46, Nagy-Britanniában 26, Lengyelországban 16, az Amerikai Egyesült Államokban pedig 12 százalék.⁸⁴ Hazánk lemaradása tehát szembeűnő.

⁸² 1. A 15–64 éves alkalmazottak arról, hogy van-e a munkahelyen kollektív szerződés? 2020. I. negyedév.

Van: 18,5% Nincs: 57,8% Nem tudja: 23,8%

2. 15–64 éves alkalmazottak arról, hogy van-e a munkahelyen kollektív szerződés? 2015. II. negyedév.

Van: 20,6% Nincs: 57,3% Nem tudja: 22,1%

Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_munkmin_9_18_03_04.html (Letöltés ideje: 2020.11.28.)

⁸³ Berki Erzsébet: *Kollektív szerződések Magyarországon (2012–2023)* In: Munka és társadalmi igazságosság sorozat: *A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012–2023)* Szerkesztette: Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor 2023. szeptember.

⁸⁴ OECD: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC> (Letöltés ideje: 2018.10.20.)

HASZNOS LINKEK, ELÉRHETŐSÉGEK

Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat: <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/>

A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez – és fejlődéséhez – hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat (különösen: kollektív szerződéseket) tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt, proaktív jelleggel támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A legnagyobb taglétszámú országos szakszervezeti konföderációk

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája: <https://liganet.hu/>

Magyar Szakszervezeti Szövetség: <http://www.szakszervezet.net/>

Munkástanácsok Országos Szövetsége: <https://munkastanacsok.hu/>

Szakszervezetek Együttműködési Fóruma: <https://szef.hu/>

A legtöbb foglalkoztatót tömörítő országos munkáltatói érdekképviseleti szövetségek

Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: <https://www.mgyosz.hu/>

Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége: <https://vosz.hu/>

Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere: <http://mkir.gov.hu/>

A Nemzetgazdasági Minisztériumban működő nyilvántartási rendszerben kezelt kollektív szerződésekre vonatkozóan saját keresési szempontoknak megfelelően állíthat össze a kollektív szerződések tartalmára, a bérmegállapodásokra, lefedettségre vonatkozó listákat, lekérdezéseket. Információt kap továbbá a nyilvántartott kollektív szerződések megoszlásáról ágazati és megyei megoszlásban egyaránt.

IV. A MUNKAVÉDELEM ÉS A FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELETI ELLENŐRZÉS ESZKÖZ ÉS CÉLRENDSZERE (SZABÓ IMRE SZILÁRD)

1. A munkavédelem fogalma és állami felügyelete

A munkavédelemnek két területe a *munkaegészségügy* és a *munkabiztonság*. Ennek elvi kiindulópontját igen jól érzékelteti és foglalja össze az alábbi idézet:

„A munkáltató védelmi kötelezettségei közül jelentőségét tekintve legfontosabb az egészséges (helyesebben az egészséget nem veszélyeztető) és biztonságos munkakörülmények, illetve foglalkoztatás biztosításával a munkavállaló testi épségének, egészségének, életének védelme. A munka magánjogi viszonyaiba az állam legkorábban mind külföldön mind Magyarországon a munkavállaló védelme érdekében avatkozott be, megteremtve a közhatalmi ellenőrzés intézményeit is. A munkajogviszony sajátosságából eredően a magánautonómia ellenére a foglalkoztatási körülmények alakításába a munkavállalónak a munkaszerződés megkötésekor és a munkajogviszony fennállása alatt nincs vagy csekély beleszólása van. Nem bízható a költségeinek csökkentésében érdekelt munkáltatóra, hogy saját jószántából gondoskodik a munkavállalói védelméről. Az államnak ezért megfelelő szabályozással és e szabályok számonkérésével, megsértésük esetén megfelelő szankciók alkalmazásával rá kell szorítania a munkáltatókat az adott időszakban társadalmilag elfogadott munkakörülmények és foglalkoztatás biztosítására.”⁸⁵ A munkavédelem az ún. szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelményeket, és az ezek végrehajtása érdekében teendő intézkedéseket foglalja magában.⁸⁶

1.1. A munkaegészségügy

A munkaegészségügy egyfelől a munkahigiéné (a munkakörnyezeti egészségi veszélyek, kockázatok előrelátásának, felismerésének, becslésének és kezelésének tudománya, melynek célja a munkások egészségének megóvása), másfelől a foglalkozás-egészségügy (a munkakörnyezeti kóros tényezők okozta és a munkavégzésből származó megterhelések, illetőleg igénybevétel vizsgálata és befolyásolása, továbbá a munkát végző személyek munkaköri egészségi alkalmasságának megállapítása, ellenőrzése és elősegítése) szakterületeit foglalja magában.

A munkaegészségügy kiemelt szerepet játszik az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés, a munkavégzéshez szükséges feltételek megteremtésében, a munkavégző képesség, az egészség megőrzésében, valamint a fokozott expozíciós esetek, foglalkozási megbetegedések elsődleges megelőzésében. A foglalkozás-egészségügy feladatait az egészségügyi alapellátásról szóló 2015. évi CXXIII. törvény keretbe foglalja, a vonatkozó jogszabály (27/1995. Népjóléti Miniszteri rendelet) a teendőket határozza meg. Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást ún. foglalkozás-egészségügyi szolgálatok nyújthatnak a 89/1995. Kormányrendelet szerint. A szolgálat a munkáltató felelőségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséget nem

⁸⁵ Ádám Lóránt: *A munkavédelem*. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.*, Budapest, 10. o.

⁸⁶ Szabó Imre Szilárd (szerk.): *A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a közigazgatás hivatásos állományának körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselők felelősége, teendői a munkavédelem terén*. <http://munkavedelem.kozigbiztonsag.hu/wp-content/uploads/2019/12/rendvedelmi-kiadvany-bor%C3%ADtoval.pdf> (Letöltés ideje: 2020.02.01.)

veszélyeztető munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében, a jogszabályok által munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában.

A *foglalkozás-egészségügyi szolgáltató legfontosabb feladatai* a teljesség igénye nélkül a következők:

- a munkavállalók előzetes, időszakos orvosi vizsgálatokon megállapítja az adott munkakörre, szakmára való egészségi alkalmasságát és meghatározza a foglalkoztathatóság feltételeit, és a munkakörönkénti foglalkozás-egészségi osztályba sorolást;
- elvégzi a rendkívüli és záró orvosi vizsgálatokat;
- közreműködik az orvosi alkalmassági vizsgálati protokoll elkészítésében;
- meghatározza és ellenőrzi a munkavállalók munkavégzéssel kapcsolatos terhelhetőségét;
- a munkahigiéne által feltárt adatok ismeretében elemzi az egyes munkakörnyezeti kóroki tényezők emberre kifejtett hatását, az ember válaszreakcióját és feltárja az utóbbi jellemzőit;
- kidolgozza és alkalmazza a foglalkozási megbetegedések korai felismerésére alkalmas eljárásokat;
- fokozott figyelmet fordít a fiatalok, a nők, a terhes nők, a szoptató anyák, az időskorúak, az idült betegek, a megváltozott munkaképességű és a fogyatékos munkavállalók egészségi állapotának munkavégzésük során történő ellenőrzésére;
- kezdeményezi a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációját és részt vesz a folyamatban.

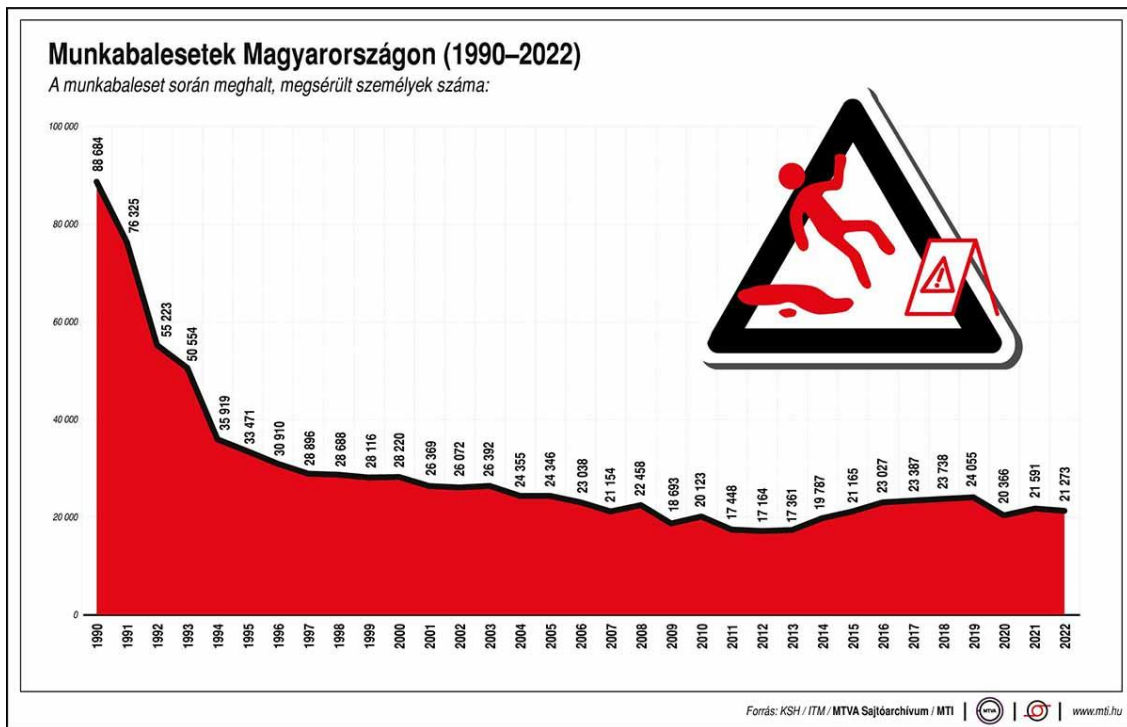
1.2. A munkavédelem másik területe: a munkabiztonság

A *munkavédelem* mai korszerű, legáltalánosabb szabályozását és célját az Egészségügyi Világszervezet – betűszóval a WHO – és az ILO 1950. évi együttes ülése fogadta el, amely szerint a munkavédelem a dolgozók testi, lelki, szociális jó közérzete legmagasabb szintjének elősegítése és megtartása minden foglalkozásban, a dolgozók körében a munkakörülményekből származó egészségi károsodások megelőzése, a dolgozók védelme az egészségük ellen ható veszélyektől, olyan munkakörnyezet biztosítása és fenntartása, amely a dolgozók fiziológiai és pszichológiai adottságaihoz alkalmazkodik.

1.2.1. A munkavédelem fogalma a hatályos munkavédelmi törvény alapján

Az Mvt. (lásd fentebb) értelmében a munkavédelem nem más, mint a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munka-egészségügyi követelmények, továbbá a munkavédelmi törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. Az Mvt. tehát az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit rendezi a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő

megbetegedéseket Az alábbi táblázat mutatja be azt, hogy miként alakult hazánkban az elmúlt években a munkabalesetek száma (a tendencia növekvő).



4. sz. ábra. A munkabalesetek statisztikája 1990-2022 (KSH/ITM/MTVA)

7. A munkabalesetek megoszlása a betűjeles TEÁOR 08' szakáganként* és nemeként (a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján)

Nemzetgazdasági ág	Munkabalesetek megoszlása																	
	Összes munkabaleset			Az összes munkabalesetből														
				Halálos			Súlyos csonkulás			Egyéb súlyos			Súlyos összesen			Csonkulásos összesen		
össz	férfi	nő	össz	férfi	nő	össz	férfi	nő	össz	férfi	nő	össz	férfi	nő	össz	férfi	nő	
"A" - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	595	489	106	9	9	0	1	1	0	5	5	0	15	15	0	15	13	2
"B" - Bányászat, kőfejtés	16	16	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
"C" - Feldolgozóipar	7431	5253	2178	6	5	1	19	15	4	7	6	1	32	26	6	99	81	18
"D" - Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	99	88	11	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
"E" - Vízellátás, Szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés, szennyvíztisztítás	892	813	79	5	5	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	6	6	0
"F" - Építőipar	942	909	33	20	20	0	2	2	0	22	21	1	44	43	1	8	8	0
"G" - Kereskedelem, gépjárműjavítás	2355	1224	1131	3	3	0	4	3	1	2	2	0	9	8	1	15	12	3
"H" - Szállítás, raktározás	2923	2123	800	13	13	0	5	5	0	9	8	1	27	26	1	14	13	1
"I" - Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	699	265	434	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	5	3	2
"J" - Információ, kommunikáció	106	85	21	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
"K" - Pénzügyi, biztosítási tevékenység	63	21	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
"L" - Ingatlanügyletek	98	68	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
"M" - Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	136	88	48	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	1	2
"N" - Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	714	398	316	2	2	0	1	1	0	2	2	0	5	5	0	7	7	0
"O" - Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	833	280	553	2	1	1	1	1	0	1	0	1	4	2	2	8	4	4
"P" - Oktatás	834	143	691	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	1
"Q" - Humán-egészségügyi, szociális ellátás	1513	402	1111	0	0	0	1	0	1	4	2	2	5	2	3	2	0	2
"R" - Művészet, szórakoztatás, szabadidő	217	118	99	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	1	1
"S" - Egyéb szolgáltatás	190	81	109	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0
"T" - Háztartás munkaadói tevékenysége; termék előállítás, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
"U" - Területen kívüli szervezet	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Összesen	20658	12865	7793	62	60	2	36	29	7	55	48	7	153	137	16	192	155	37

*Az Európai Parlament és Tanács 1893/2006/EK rendeletében meghatározottak szerint

5. sz. ábra. Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról (Nemzetgazdasági Minisztérium) <https://mvff.munka.hu/api/file/direct-download-by-fileid/148885> (Letöltés ideje: 2024.03.11.)

1.2.2. A munkáltatók, munkavállalók és az állam főbb munkavédelmi kötelezettségei ⁸⁷

Az Mvt. rendelkezik a munkáltatók és a munkavállalók – és az állam – munkavédelemmel összefüggő jogairól és kötelességeiről. A *munkáltató általános kötelezettségei* közé tartozik a munkavégzés kockázatainak felmérése és kezelése; köteles minőségileg, mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés alapján megelőző intézkedéseket kell hoznia, melyek biztosítják a munkakörülmények javulását.

A munkáltató további munkavédelmi kötelezettségei a következők szerint csoportosíthatók:

- *a szervezési-ellenőrzési kötelezettségek teljesítése* (pl. a munkavédelmi feladatok elvégzésére munkavédelmi és munkaegészségügyi szakképesítésű személyeket kell foglalkoztatnia, illetve biztosítania kell a munkavállalók foglalkozás-egészségügyi ellátását; a munkavállalók részére az utasításokat és tájékoztatást kellő időben meg kell adnia; rendszeresen meg kell győződnie arról, hogy a munkahelyen a munkakörülmények megfelelőek-e, a munkavállalók betartják-e a rájuk vonatkozó szabályokat; rendszeresen konzultálnia kell a munkavállalókkal és azok képviselőivel, különösen az új technológiák bevezetése előtt már a tervezési szakaszban is; a munkavállalók részére köteles munkavédelmi oktatást biztosítani stb.).
- *a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés tárgyi és személyi feltételeinek biztosítása* (pl. a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és a munkafolyamat megválasztásánál a munkaidő beosztásánál, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére az emberi tényezőket is figyelembe kell vennie; megfelelő munkaeszközöket kell biztosítania; a munkavállalók részére egyéni védőeszközöket, illetve azok használhatóságát biztosítania kell stb.).
- *a munkabalesetekkel és a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos előírások betartása* (pl. megelőzés, kivizsgálás, nyilvántartás, bejelentés stb.).

A *munkavállalót* is terhelik munkavédelmi jellegű kötelezettségek, így többek között csak a *biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban* végezhet munkát, köteles a *munkáltató utasításait betartani* és az oktatáson elhangzottaknak megfelelően eljárni, a védőeszközöket kötelezően használni, annak megfelelő tisztításával együtt stb.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályok megtartását *az állam* az erre a célra létrehozott felügyeleti szerveivel segíti és ellenőrzi. A *munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed:*

a) a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;

b) a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;

⁸⁷ Vö.: Gyulavári Tamás (2016), *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 539. o.

c) a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.

A munkavállalók olyan jogait és érdekeit, amelyek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatosak, nem kizárólagosan a szakszervezetek és üzemi tanácsok képviselhetik. Maga az Mvt. meg is határozza a *munkavédelmi képviselő* fogalmát: olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket. Ennek a jelentősége abból is látszik, hogy az Mvt. az alapelvek között megfogalmazza, hogy a munkavédelmi képviselők jogainak és kötelezettségeinek meghatározására – többek között – azért kerül sor, mert így kívánja biztosítani a jogalkotó a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét. Az EU-OSHA (az Európai Unió Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Információs Ügynöksége) elvi élel szögezi le, hogy a helyes munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi vezetés sikerének egyik kulcsa a munkavállalók bevonása. „A munkáltatók jogi kötelessége konzultálni a munkavállalókkal a biztonsági és egészségvédelmi kérdésekről. A minimumkövetelmények túlteljesítésének azonban több előnye is van. A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítás nagyobb eséllyel válik sikeressé, ha ösztönzi a munkavállalók aktív részvételét, és párbeszédet kezdeményez a munkavállalók és a vezetőség között.”⁸⁸ E párbeszédben a munkavállalói érdekképviselők, szakszervezetek szerepe meghatározó.

2. A foglalkoztatás-felügyeleti (munkaügyi) ellenőrzés

A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés célja, hogy visszaszorítsa a jogszabályi feltételeknek meg nem felelő foglalkoztatást, illetve munkavállalást, és a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok foglalkoztatók általi megtartása állami felügyeletének és a foglalkoztatottakat megillető jogok érvényesülésének biztosítása. A korábbi, a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 2021. március 1. napján hatályát veszítette, helyébe a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény lépett. Az új törvény értelmében 2021. március 1. napjától a munkaügyi hatóság feladat- és hatáskörét a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság vette át. Az Alaptörvényben megfogalmazott elvek alapján a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokban megállapított köteleességek megtartása állami ellenőrzésének tárgyát, személyi és szervezeti kereteit, az eljárás rendjét, valamint e köteleességek megszegésének jogkövetkezményeit határozza meg.

Az ellenőrzések jellemzően nem kérelem alapján történnek, hanem a hatóság dönt arról, hogy mely munkáltatókat vizsgálja az *ellenőrzési irányelv* alapján (ami az aktuális foglalkoztatási folyamatokra, a foglalkoztatási célkitűzésekre, a jogszabályváltozásokra, a jogszerű foglalkoztatást leginkább sértő magatartásformákra, illetőleg a foglalkoztatási szempontból legnagyobb kockázatot jelentő foglalkoztatói, illetőleg munkavállalói csoportokra kiemelt figyelemmel szabályozza a munkaügyi hatóság ellenőrzési erőforrásainak felhasználását), így az adott év kiemelt ellenőrzési, vizsgálati céljait és az ellenőrizendő főbb tevékenységi köröket, szakmákat vagy ágazatokat.

Ugyanakkor a munkavállalók is fordulhatnak *panaszukkal* vagy *közérdekű bejelentésükkel* a munkavégzés helye szerinti munkavédelmi vagy foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz.

⁸⁸ EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/hu/themes/leadership-and-worker-participation> (Letöltve: 2018.10.10.)

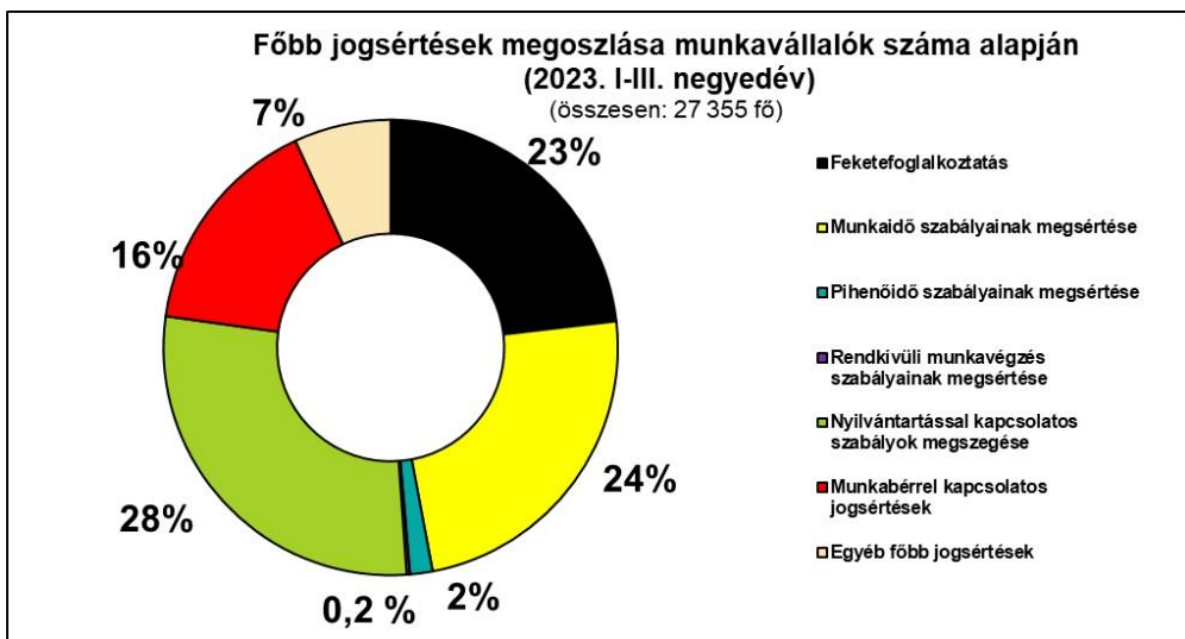
Amennyiben esetleges retorzióktól tartanának, kérhetik a hatóságot, hogy személyes adataikat zártan kezelje, így kilétük rejtve marad a munkáltató előtt. A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés alapján indult eljárásokban vélelmezni kell a tanúnak a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályairól szóló törvénynek az adatok zárt kezelésére vonatkozó szabályai szerinti olyan helyzetét, amely alapján őt tanúvallomása miatt súlyosan hátrányos következmény érheti.⁸⁹

A foglalkoztató, mint ügyfél saját hatósági ellenőrzését továbbra sem kérheti.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a hatósági ellenőrzést végző foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok beszámolóí alapján készíti el jelentéseit. A 2023. III. negyedévre vonatkozó foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatairól szóló országos összefoglaló jelentés alapján 2023. szeptember 30-ig a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság 11 053 munkáltatót ellenőrzött, a vizsgálatok során a foglalkoztatók 67%-ánál tárt fel munkaügyi jogsértéseket, amelyek az ellenőrzés alá vont munkavállalók (40 424 fő) 61%-át érintették.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint kiemelkedő szabálytalanság a *feketefoglalkoztatás*, mely legtöbb esetben a bejelentési kötelezettség elmulasztásával valósult meg. Jelentős a munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos jogsértések érintettjeinek (lét)száma is.

A felügyelők nagy számban találkoznak a munkaidő-nyilvántartás hiányával vagy adatainak valótlan rögzítésével. Megemlítendő továbbá a munkabérről kapcsolatos jogsértések is (például a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megsértése, a határidőben történő bérkifizetéssel összefüggésben megállapított jogsértés).



6. sz. ábra. A munkaügyi / foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatai (2023. I-III negyedév) - Az NGM jelentése

A munkaügyi jogsértések, különösen a be nem jelentett foglalkoztatás (feketefoglalkoztatás), illetve a szürkefoglalkoztatás (a munkajövedelmek aluljelentése) számos negatív

⁸⁹ Kúria: <http://www.lb.hu/hu/sajto/tajekoztato-kuria-elott-mfvi105712014-szam-alatt-folyamatban-volt-ugyrol> (Letöltés ideje: 2018.10.20.)

következménnyel jár az állam, a gazdaság, a társadalom és az egyén szintjén egyaránt. A fő motivációját ma is leginkább az adó- és járulékfizetés elkerülése adja. A munkaadók a foglalkoztatás költségeinek csökkentése, minimalizálása érdekében számos munkaügyi jogsértést követ(het)nek el. E jelenség a gazdaságra nézve rendkívül káros, versenytorzító hatással bír, továbbá a gazdaság érdekeit sem szolgálja, ha a feketefoglalkoztatással lehet előnyt szerezni, nem pedig a jobb minőségű termékkel, szolgáltatással. Továbbá sajnálatosan nem hagyható figyelmen kívül, hogy számos ember a feketefoglalkoztatásból származó jövedelemből tartja fenn magát. A feketemunka legközvetlenebb hatása a munkavállaló szociális biztonságának veszélyeztetése. A be nem jelentett munkavállaló „nem látható” a társadalombiztosítási szervek számára, így közvetlen igényérvényesítése a társadalombiztosítási ellátásokra csorbát szenved, csakúgy, mint a számára járó adókedvezmények érvényesítése is. A hatóság szerint ritkábban fordul elő a színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás. A színlelt szerződéssel történő foglalkoztatás az esetek többségében a jogszabályok téves alkalmazására vezethető vissza. A hatóság fővárosi tapasztalata, hogy a munkáltatók e téren is keresik azokat a megoldásokat és lehetőségeket, melyek számukra költségkímélést jelenthetnek, ugyanakkor a 2021-es ellenőrzési tapasztalatok szerint ez már ritkábban fordul elő.⁹⁰

A feketefoglalkoztatással összefüggésben a korábbi tapasztalatokhoz hasonlóan megállapítható a rendelkezésre álló adatokból, hogy a leggyakoribb szabálytalanság a jogviszonyok – mind a munkajogviszony, mind pedig az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony – bejelentésének elmulasztása. A korábbi évekhez hasonlóan a foglalkoztatók a bejelentések elmaradása okaként „próbamunkára” hivatkoznak – azaz akkor jelenti be a munkavállaló jogviszonyát és köt vele írásba foglalt munkaszerződést, ha a munkavállaló „megfelelt” ezen a „próbamunkán” –, azonban továbbra sem fogadható el ez az indok kimentési okként.⁹¹

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az eljárás során feltárt jogszabálysértés esetén a jogszabálysértés megszüntetése, következményeinek elhárítása, valamint a további jogsértés megelőzése érdekében kötelezi a foglalkoztatót a jogszabálysértés megszüntetésére, vagy a jogszabálysértés tényét megállapító határozatot hoz. Amennyiben szabálytalanság áll fenn, a hatóság bírságot, illetve hozhat egyéb más intézkedéseket is. A bírság olyan pénzbeli szankció, amely bizonyos esetekben kötelező, máskor a felügyelő mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy kiszabja-e. A jogszerű működési, foglalkoztatási feltételek helyreállítását, illetve a jogsértő állapot megszüntetését célozzák az egyéb intézkedések.

Fontos új rendelkezés, hogy ha a foglalkoztató a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségének nem tett eleget, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását – az általános teljes napi munkaidő figyelembevételével – a szabályszegés megkezdésétől visszamenőleg számított harmincadik naptól állapítja meg, kivéve, ha a hatósági eljárás során megállapítható, hogy a bejelentés nélküli foglalkoztatás a harminc napot meghaladta.

⁹⁰ Az ITM (NGM) Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztályának jelentése - a munkaügyi / foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések 2021. évi tapasztalatairól http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=836 (Letöltés ideje: 2023.02.02.)

⁹¹ A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzések tapasztalatai (2023. január 1. – szeptember 30.) 7. o. http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=1043 (Letöltés ideje: 2024.02.02.)

HASZNOS LINKEK, ELÉRHETŐSÉGEK

A Nemzetgazdasági Minisztérium által üzemeltett foglalkoztatás-felügyeleti és munkavédelmi szakterületek honlapja: <https://mvff.munka.hu/#/>

Az új honlap, a kor követelményeinek és az aktuális trendeknek megfelelően átlátható, letisztult arculatot kapott, ahol a szakterületek tevékenysége iránt érdeklődők könnyebben megtalálják a rájuk vonatkozó legfrissebb információkat, teendőket és tartalmakat. Az új honlap segítségével a vállalkozások kihasználhatják az elektronikus ügyintézésből fakadó előnyöket, valamint könnyebben, gyorsabban jutnak a tevékenységükhöz szükséges hiteles információkhoz, ezzel elősegítve azok szabályos működését, hatékonyságuk növelését, versenyképességük javítását egyaránt.

A munkavédelmi és foglalkoztatás-felügyeleti (munkaügyi) szakterület archív honlapja: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=310

V. A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA AKTÍV RENDSZERE ÉS FŐBB ESZKÖZEI (SZABÓ IMRE SZILÁRD, HOMICSKÓ ÁRPÁD OLIVÉR)

1. A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeinek elméleti megközelítése

A munkáltatás elősegítése a munkanélküliség elleni küzdelem azon eszközeit és módszereit foglalja magában, amelyek új munkahelyek megteremtésében manifesztálódnak, és végső céljukat a teljes foglalkoztatás megteremtésével érik el. Ehhez társulnak a különféle képzési programok, amelyek a munkanélkülivé válás elkerülését, illetve a már munkanélküli személy munkaerőpiaci visszailleszkedését igyekeznek elősegíteni.

Az aktív eszközök (foglalkoztatás és foglalkoztathatóság támogatása) körébe azokat az intézkedéseket, programokat soroljuk, amelyek azt igyekeznek elérni, hogy

- a munkanélküliséggel fenyegetett személy ne essen ki a munkaerőpiacról (preventív eszközrendszer), illetve
- a már kiesett munkanélküli személyt a lehető legrövidebb időn belül visszaintegrálják a munkaerőpiacra (integratív eszközrendszer).

Az *aktív munkaerőpiaci eszközök* a munkanélküliség elleni küzdelem azon eszközeit és módszereit foglalja tehát magában, amelyeknek célja az új munkahelyek teremtése, az elkerülhető munkahely-megszüntetések támogatása, valamint a mobilitási készség javulásának elősegítése. Az aktív munkaerőpiaci politika célja, hogy eszközeivel növelje a nehezen elhelyezkedő munkanélküliek foglalkoztatási esélyét. E célt alapvetően azzal kívánja elérni, hogy – képzéssel/átképzéssel vagy a munkáltatónak nyújtott foglalkoztatási támogatásokon keresztül biztosított alacsonyabb bérköltséggel, esetleg a vállalkozóvá válás/önfoglalkoztatás elősegítésével – előnyösebb helyzetbe hozza az álláskeresőt a munkaerőpiacon.

Az ún. aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök közé sorhatóak az Fftv. alapján nyújtott foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások és támogatások, amelyek a következők:

➤ Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatás

Az állami foglalkoztatási szerv a munkahelykeresést, a munkához, valamint a megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartását ingyenesen igénybe vehető szolgáltatásokkal segíti.⁹² Ezek a következők lehetnek:

- Munkaközvetítés (a munkaerőigényét bejelentő foglalkoztató részére végzett munkaerő közvetítési tevékenység)
- Információnyújtás (célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres álláshelyek betöltését)
- Tanácsadás (a szolgáltatás kérő részére történő egyéni segítségnyújtás a munkakereséséhez, munkába álláshoz)

➤ A foglalkoztatást elősegítő támogatások

⁹² Fftv. 3. §

Az állami foglalkoztatási szerv foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését vagy foglalkoztatásra irányuló jogviszony megtartását elősegítő támogatásokat nyújthat.⁹³ Ezeket jellemzően munkaerő-piaci program keretében biztosítja az állam. Fajtái⁹⁴ a következők lehetnek:

- Bértámogatás (az állami foglalkoztatási szerv a foglalkoztatott munkahelyének megtartása érdekében vagy új munkahelyek teremtéséhez legfeljebb 100%-os bértámogatást nyújt)
- Mobilitást elősegítő támogatások (a támogatás a munkába járással kapcsolatos munkaadói és munkavállalói terhek csökkentését szolgálja)
- A súlyosan hátrányos helyzetű munkavállaló foglalkoztatásának támogatása (a foglalkoztató részére bértámogatást, a foglalkoztatott részére bérkiegészítést nyújt a támogatás)
- A csoportos létszámleépítés elkerülését vagy enyhítését célzó támogatás (a létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatás).

2. Közfoglalkoztatás

Ahogy arra a speciális foglalkoztatási formák kapcsán már korábban a tankönyvben utalás történt, a közfoglalkoztatást a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény szabályozza hazánkban. Az Országgyűlés az értékteremtő közfoglalkoztatás jogi kereteinek megteremtése és a munkaképes lakosság munkához juttatása, az álláskeresők foglalkoztatásának elősegítése érdekében alkotta meg a törvényt. A törvény hatálya kiterjed a közfoglalkoztatóra és az általa közfoglalkoztatási jogviszony keretében foglalkoztatott természetes személyre (a továbbiakban: közfoglalkoztatott).

Közfoglalkoztatási jogviszony olyan munkára létesíthető, amely:

- a törvényben meghatározott feladat, továbbá törvény által előírt állami feladat vagy
- a helyi önkormányzatokról szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat, vagy
- a nemzetiségek jogairól szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat, vagy
- a helyi vagy azon túlmutató közösségi – így különösen – egészségmegőrzési, szociális, nevelési, oktatási, kulturális, kulturális örökség megóvása, építészeti örökség védelmével összefüggő, természet-, környezet- és állatvédelmi, gyermek- és ifjúságvédelmi, a munkaviszonyban és a polgári jogi jogviszony keretében megbízás alapján folytatott sporttevékenység kivételével sport, közrend és közlekedésbiztonsági, ár- és belvízvédelmi célú, közforgalom számára megnyitott út, híd, alagút fejlesztéséhez, fenntartásához és üzemeltetéséhez kapcsolódó szükségletek kielégítését szolgáló feladat vagy
- a Kormány által meghatározott közösségi célok megvalósítását elősegítő feladat

⁹³ Fftv. 4. §

⁹⁴ Fftv. vhr. V. fejezet

ellátására vagy a feladatellátás feltételeinek megteremtésére irányul, és annak ellátására törvény nem ír elő közalkalmazotti, közsolgálati, kormányzati szolgálati, vagy állami szolgálati jogviszonyt.

Közfoglalkoztatási jogviszony kormányrendeletben meghatározott feltételek mellett közhasznú kölcsönzés céljára is létesíthető.

HASZNOS LINKEK, ELÉRHETŐSÉGEK

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ): <https://nfsz.munka.hu/>

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ): állásközvetítő szervezet, ingyenes szolgáltatásokkal, foglalkoztatási programok működtetésével segíti az álláskeresőket, a munkavállalókat és a munkaadókat. Küldetése a foglalkoztatás elősegítése, bővítése, aktív segítségnyújtás az álláskeresőknek és munkáltatóknak a megfelelő munkahely és a legalkalmasabb munkaerő minél gyorsabb megtalálásában, valamint az ellátások és foglalkoztatási támogatások megállapításában.

Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága (EMPL)
<https://www.europarl.europa.eu/committees/hu/empl/home/highlights>

Az EMPL bizottság felel a foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekért, valamint a szociálpolitika valamennyi vonatkozásáért, ideértve többek között a munkafeltételeket, a szociális biztonságot, a társadalmi befogadást és a szociális védelmet; a munkavállalók és nyugdíjasok szabad mozgását; a munkavállalók jogait; az egészségügyi és biztonsági intézkedéseket a munkahelyen; az Európai Szociális Alapot; a szakképzési politikát, beleértve a szakmai képesítéseket; a társadalmi párbeszédet; valamint a munkahelyi és a munkaerőpiacon tapasztalható megkülönböztetés valamennyi formáját, kivéve a nemek közötti megkülönböztetést. A bizottság ezenkívül felel az alábbi öt ügynökséggel fenntartott kapcsolatokért is: Cedefop, Eurofound, EU-OSHA, ETF és az újonnan létrehozott ELA.

VI. A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS RENDSZERE ÉS AZ ÁLLÁSKERESÉSI ELLÁTÁSOK (GERGELY KATALIN)

A magyar szociális ellátórendszer pilléreit a társadalombiztosítás, a foglalkoztatáspolitikai, a családtámogatási rendszer és a szociális segélyezés alkotják.

Jelen részben a társadalombiztosítási rendszer és az álláskeresési ellátások kerülnek röviden bemutatásra.

1. A társadalombiztosítás

Az emberi életpálya során gyakran jelentkeznek olyan élethelyzetek, időszakok, amikor az ember saját munkájával nem képes előállítani a megélhetéséhez szükséges javakat. A javak előteremtésének ciklikus folyamatában ilyenkor zavar támad, amely az egyén megélhetését, létfenntartását veszélyezteti. E zavarok körét nevezzük összefoglalóan megélhetési vagy reprodukciós zavarhelyzeteknek.⁹⁵ A reprodukciós zavarhelyzetek köre tág, példaként említhető a betegség, az idős kor, a munkanélküliség, a szülés, a rokkantság, a munkabaleset stb.

Az államok a megélhetési zavarhelyzetek kezelésére szociális védelmi rendszereket működtetnek, amelyek jelentős eltéréseket mutatnak az adott állam történetiségéből, kulturális hagyományából adódóan. Magyarországon a szociális biztonsági rendszer része és egyben jelentős pillére a társadalombiztosítás.

A társadalombiztosítás célja a bekövetkező kockázatok (reprodukciós zavarhelyzetek) elleni védelem. Ezért a társadalombiztosítás keretében az állam arra kötelezi a társadalom egy meghatározott rétegét, hogy jövedelmének meghatározott mértékű állami szintű elvonásával tartalékot képezzenek, és egy ideiglenes vagy tartós biztosítási kockázat bekövetkeztekor (például megbetegedés, munkaképtelenség, idős kor) előre meghatározott mértékű ellátásban fognak részesülni.⁹⁶ A társadalombiztosítás magában foglalja az egészségbiztosítást, és ennek részeként a balesetbiztosítást, továbbá a nyugdíjbiztosítást.

1.1. A társadalombiztosítás alapelvei

A magyar társadalombiztosítási rendszer kiterjed a magyar állampolgárokra és a Magyarországon munkát végző más természetes személyekre. Az említett személyek részvételével az állam – a társadalombiztosítási rendszer keretében – egy társadalmi szintű kockázatközösséget hoz létre, amelyben a részvétel kötelező (*kötelező részvétel elve*) [Tbj. 1. § (1) bekezdés]. Így nem csak a Magyarország területén munkaviszonyban álló magyar állampolgár válik a társadalombiztosítási rendszer részesévé, hanem – főszabály szerint – a külföldi állampolgár is. Azaz a magyar társadalombiztosítási rendszer állampolgárságra tekintet nélküli, azzal, hogy a törvény tartalmaz az ellátásra való jogosultság tekintetében speciális, a magyar és európai uniós állampolgárokra vonatkozó rendelkezéseket is.

⁹⁵ Czúcz Ottó: *Szociális Jog I.* UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Budapest, 2003, 11. o.

⁹⁶ i.m. Czúcz, 11. o.

A biztosítás az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre, azonban fontos, hogy a biztosítási jogviszonyhoz kapcsolódóan (annak érvényesítése érdekében) a foglalkoztatót bejelentési, nyilvántartási, járulékmegállapítási és -levonási, járulékfizetési, valamint -bevallási kötelezettség terheli (*társadalombiztosítási kötelezettségek*) [Tbj. 1. § (4) bekezdés]. Így például egy munkaviszonyban történő foglalkoztatás során a foglalkoztató kötelezettségei közé tartozik – még a munka megkezdése előtt – a biztosítási jogviszony bejelentése az állami adóhatósághoz, és ezt követően havonta a járulékkal kapcsolatos teendőket is a foglalkoztató végzi.

A társadalombiztosítási ellátásokhoz (pl.: nyugellátás, táppénz) való hozzáférés alapvető feltétele a kötelezettek járulékfizetése (*járulékfizetési kötelezettség elve*). A társadalombiztosítási járulék megfizetésével a biztosított személy társadalombiztosítási ellátásokra szerez(het) jogosultságot. A jogszerzés egyes esetekben azért nem automatikus, mert további feltételeket állapítanak meg a vonatkozó törvények, tipikusan a pénzbeli ellátások tekintetében. Így például a csecsemőgondozási díj feltétele – egyebek mellett –, hogy az igénylő az igénylést megelőző két éven belül 365 napig biztosított legyen, de jó példa a nyugellátásokra történő jogszerzés is, amelyhez megfelelő mértékű szolgálati idő megléte szükséges.

A járulékfizetés abban különbözik a közteherviselés alapján kivetett adóktól, hogy a befizetett járulék személyes és előre meghatározott ellátások/szolgáltatások teljesítésére való igényt alapoz meg. A társadalombiztosítási rendszer két nagy pénzügyi alapot működtet: az Egészségbiztosítási Alapot és a Nyugdíjbiztosítási Alapot. A járulékból befolyó bevételek ún. „pántlikázott” bevételek, vagyis célhoz kötöttek, és azok az Egészségbiztosítási Alap és a Nyugdíjbiztosítási Alap bevételeit képezik. Az alapokból történik a társadalombiztosítási ellátások finanszírozása.

Szintén fontos alapvető szintű előírás az *arányosság elve*, amely szerint a pénzbeli társadalombiztosítási ellátás összege – ha törvény kivételt nem tesz – arányban áll a biztosítottnak az ellátás fedezetére szolgáló járulék alapjául szolgáló jövedelmével [Tbj. 1. § (3) bekezdés]. Az alapelv értelmében a pénzbeli ellátások (ideértve a nyugellátást is) összegének kiszámítása során a járulék alapját képező jövedelmet (nem pedig a befizetett járulékot) veszik figyelembe, és e jövedelemtől függ az ellátások összege. Jellemzően a járulékalapot képező jövedelemből – az egyes ellátások tekintetében eltérően – átlagszámítás történik, és az így kapott átlagjövedelem bizonyos százaléka (pl.: gyermekgondozási díj esetén 70%) képezi az ellátás összegét. Az ellátások megállapított összegét befolyásolja továbbá, hogy több esetben maximalizálva van az ellátás (pl.: táppénz összege nem haladhatja meg a minimálbér kétszeresét), amellyel az arányosság követelménye korlátozottan érvényesül.

A társadalombiztosítás működésének biztosítása és fejlesztése állami feladat. Ennek értelmében a törvény állami feladatként deklarálja a társadalombiztosítási ellátások megállapítását, a társadalombiztosítási rendszer fedezetét szolgáló fizetési kötelezettségek meghatározását és az ellátások igénybevételeire, a fizetési kötelezettségekre, valamint a nyilvántartásra vonatkozó szabályozás megalkotását. Továbbá az állam feladata a társadalombiztosítási jogviszonyok szabályozása, a társadalombiztosítás működtetése, valamint az intézményrendszer fejlesztése, illetve az erről való gondoskodás (*állami gondoskodás, feladatvállalás elve*) [Tbj. 2. § (1) bekezdés]. Ennek érdekében a társadalombiztosítás rendszerét számos törvény és végrehajtási rendelet szabályozza, melyek közül a legfontosabbak a következők:

- a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Tbj.),
- a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.), és a végrehajtását szolgáló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet,

- a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.), a kapcsolódó részletszabályokat szabályozó 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet,
- a megváltozott munkaképességű személyek ellátásait a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.).

Továbbá az állam társadalombiztosítási feladatokért felelős szervezetet működtet [pl.: Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK), Magyar Államkincstár Nyugdíjfolyósító Igazgatósága], valamint nyilvántartási és egyéb rendszereket hoz létre és kezel, mint például a NEAK által vezetett biztosított személyek jogviszonyait nyilvántartó rendszer, az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér (EESZT).

Az állami garanciavállalás elve alapján az állam biztosítja a társadalombiztosítási ellátások kifizetésének teljesítését akkor is, amikor a társadalombiztosítási alapok kiadásai meghaladják azok bevételeit [Tbj. 2. § (2) bekezdés]. Amennyiben tehát egy társadalombiztosítási ellátás kifizetésére – fedezet hiányában – az alapból nem lenne mód, úgy az állam garanciát vállal arra, hogy költségvetési transzferek útján mégis megfelelő anyagi forrást nyújtson az ellátások finanszírozásához.

2. A társadalombiztosítási ellátások

A társadalombiztosítási ellátások közé a társadalombiztosítás két nagy ága alapján

- az egészségbiztosítási ellátások és
- a nyugdíjbiztosítási ellátások

tartoznak.

2.1. Egészségbiztosítási ellátások:

A társadalombiztosításon belül az egészségbiztosítás ellátásai a biztosított egészségének megőrzésére, helyreállítására, fenntartására, valamint keresetkiesés pótlására szolgálnak. Továbbá mivel az egészségbiztosítás a balesetbiztosítás rendszerét is magában foglalja, így a tartósan vagy véglegesen munkaképtelenné vált személyek részére is ennek keretében biztosítottak az ellátások. A balesetbiztosítás révén a rendszer védelmet és megélhetést biztosít, ha valaki munkavégzés közben balesetet szenved, és ennek következtében vagy foglalkozási megbetegedése miatt átmenetileg vagy tartósan a megélhetése lehetetlenné válik.

Továbbá az egészségbiztosításnak része a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott személyek ellátórendszere is.

Az egészségbiztosítási ellátások körét (egészségügyi szolgáltatás, pénzbeli ellátások, baleseti ellátások) és ellátás igénybevételének feltételeit és részletszabályait az Ebtv., és a végrehajtását szolgáló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet, továbbá az Mmtv. szabályozza.

Az egészségbiztosítási ellátások közé az alábbi ellátási formák tartoznak:

a) egészségügyi szolgáltatás

Az egészségügyi szolgáltatás a térítésmentesen járó egészségügyi szolgáltatásokat

(például szűrővizsgálatok, gyógykezelés céljából végzett ellátások, egyéb ellátások), a részleges vagy kiegészítő térítés mellett járó egészségügyi szolgáltatásokat, továbbá az árhoz nyújtott támogatással járó ellátások körét (úgy mint gyógyszer, gyógyászati segédeszköz stb.) foglalja magában.

b) pénzbeli ellátások

➤ csecsemőgondozási díj (CSED)

A szülési szabadság idejére járó, főszabály szerint a szülő nő által igénybe vehető pénzbeli ellátás, amely előzetes biztosítási időtől függ, mértéke 100% [Ebtv. 40. §].

➤ gyermekgondozási díj (GYED)

A CSED lejártát követően a gyermek kétéves koráig járó pénzbeli ellátás, amely előzetes biztosítási időtől függ, és döntésük alapján a gyermeket nevelő valamelyik szülő veheti igénybe, mértéke 70%, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 70%-a lehet az ellátás összege [Ebtv. 42/A. §].⁹⁷

➤ táppénz

A biztosított részére a keresőképtelensége idejére (legfeljebb azonban egy évre) járó pénzbeli ellátás. Az ellátás – az előzetes biztosítási időtől, továbbá a keresőképtelenség okától függően – 60 vagy 50%-os mértékű [Ebtv. 43. §].

➤ örökbefogadói díj

A kétéves életkorú gyermeknél idősebb gyermeket örökbefogadó szülők részére egy sajátos újabb ellátás, mely a feltételeit és összegét tekintve is megegyezik a GYED-del, időtartama a CSED-nek megfelelően 168 nap [Ebtv. 42/H. §].

c) baleseti ellátások

➤ baleseti egészségügyi szolgáltatás

Baleseti egészségügyi szolgáltatás keretében az üzemi balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből eredő egészségkárosodás miatt a támogatható és támogatással rendelt gyógyszer, gyógyászati segédeszköz és gyógyászati ellátás árához, valamint a gyógyászati segédeszköz javítási díjához százszázalékos mértékű támogatás jár [Ebtv. 54. §].

➤ baleseti táppénz

Üzemi balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből eredő keresőképtelenség időtartamára járó pénzbeli ellátás, amely legfeljebb egy évig jár és egy évvel meghosszabbítható, mértéke 100% (úti üzemi baleset esetén 90%) [Ebtv. 55. §].

➤ baleseti járadék

Üzemi balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből eredő, 13%-ot meghaladó egészségkárosodás esetén járó pénzbeli ellátás [Ebtv. 57.§].

⁹⁷ A GYED több fajtája került már szabályozásra, ezekre speciális szabályok irányadóak: diplomás-GYED, nagyszülői-GYED, nevelőszülő-GYED (Ebtv. 42/E-42/G. §)

d) megváltozott munkaképességű személyek ellátásai

➤ rokkantsági ellátás

Komplex (orvosi) minősítés alapján megváltozott munkaképességű személy részére járhat, amennyiben foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, illetve tartós foglalkozási rehabilitációt igényel [Mmtv. 6. §].

➤ rehabilitációs ellátás

Komplex (orvosi) minősítés alapján megváltozott munkaképességűnek minősített, foglalkoztatásra, rehabilitációra nem javasolt személyek jövedelempótló ellátása [Mmtv. 11. §].

2.2. Nyugdíjbiztosítási ellátások

A társadalombiztosítás másik ága a nyugdíjbiztosítás, melynek célja, hogy az időskorúak, illetve hozzátartozóik megélhetésének érdekében pénzügyi ellátást nyújtson. Az állami nyugdíjrendszerben az ellátásra való jogosultság járulékfizetésen alapul. Az állam garantálja a nyugdíjak kifizetését, valamint – a nyugellátások évenkénti, inflációt követő emelésével – biztosítja a nyugellátások reálértékének megőrzését. A társadalombiztosítási nyugellátások kifizetésének fedezetét a Nyugdíjbiztosítási Alap biztosítja.

A társadalombiztosításon kívül az időskori jövedelembiztonság megteremtésében viselt egyéni felelősség és az öngondoskodás érvényre juttatása érdekében a tagok önkéntes részvételével – törvényben meghatározott feltételek szerint – kiegészítő nyugdíjintézmények működhetnek (pl.: önkéntes nyugdíjpénztár, foglalkoztatói nyugdíjrendszer), illetve egyéb, adózási szempontból támogatott módon is van lehetőség az időskori megélhetés biztosítására (nyugdíj-előtakarékossági számla).

A nyugellátások körét, az ellátás megállapításához szükséges feltételeket, a nyugellátás meghatározásának módját, folyósítását stb. a Tny., és a kapcsolódó részletszabályokat a 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet tartalmazza.

A nyugellátások köre a saját jogú és hozzátartozói nyugellátások köré csoportosul a következők szerint:

a) saját jogú nyugellátás:

➤ öregségi nyugdíj

○ öregségi teljes nyugdíj

A nyugdíjkorhatár elérése és legalább 20 év szolgálati idő megszerzése esetén járó rendszeres pénzellátás. Továbbá életkorától függetlenül jogosult nyugellátásra az a nő, aki legalább 40 év jogosultsági idővel rendelkezik [Tny. 18. § (2)-(2a) bekezdés].

○ öregségi résznyugdíj

A nyugdíjkorhatár elérése és legalább 15 év szolgálati idő megszerzése esetén járó rendszeres pénzellátás [Tny. 18. § (3) bekezdés].

b) hozzátartozói nyugellátás:

➤ özvegyi nyugdíj

A biztosított halála esetén a hátramaradt özvegy részére járó pénzbeli ellátás [Tny. 45. §].

➤ árvaellátás

A biztosított halála esetén a hátramaradt árva részére járó pénzbeli ellátás [Tny. 54. §].

➤ szülői nyugdíj

A biztosított halála esetén a rászoruló szülő részére folyósított pénzbeli ellátás [Tny. 58. §].

➤ baleseti hozzátartozói nyugellátások

A hátramaradt özvegy, árva, rászoruló szülő részére járó pénzbeli ellátás, ha a biztosított halálát üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés okozta [Tny. 60. §].

2.3. A védett (a társadalombiztosítás által lefedett) személyek körének csoportjai

A magyar társadalombiztosítási rendszerben érintett személyek köre az alábbi kategóriákba sorolható:⁹⁸

1. biztosítottak (valamennyi társadalombiztosítási ellátásra jogosultak, kivéve: egyházi személy és álláskereső támogatásban részesülő, akik nem társadalombiztosítási járulékot, hanem nyugdíjjárulékot fizetnek, így táppénzre nem jogosultak);
2. a társadalombiztosítás egyes ellátásaira jogosultak (akik csak meghatározott ellátásra jogosultak);
3. a megállapodás alapján jogosultságot szerzők csoportja.

1) A biztosítottak köre

A biztosítást megalapozó jogviszonyok köre jellemzően azokat a jogviszonyokat foglalja magában, amelyekben a személyek kereső tevékenységet végeznek. Ezen jogviszonyok köre taxatív módon felsorolásra kerül a Tbj. 6. §-ában, amely egyben a biztosítottak csoportját is rögzíti ezáltal.

Biztosítottnak minősül a munkaviszonyban (ideértve a verseny és a közsféra munkaviszonyait) munkát végző személy, továbbá a szövetkezet tagja stb., illetve az önfoglalkoztatói kör is, így az egyéni és társas vállalkozó, továbbá az őstermelő. Az előzőekben említett jogviszonyok esetében a biztosítás fennállása automatikus, azaz további feltételtől nem függ. Vannak jogviszonyok, amelyek esetében további feltételek fennállását kell megvizsgálni a biztosítás létrejöttéhez, így például a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében (megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jogviszonyban) személyesen munkát végző személy akkor minősül biztosítottnak, ha a járulékalapot képező jövedelme a minimálbér 30 százalékát (2024-ben 80.040 forint) meghaladja. Ezért egy megbízási szerződés alapján nem minden esetben válik a munkát végző személy biztosítottá [Tbj. 6. §].

A biztosítás az alapul fekvő jogviszony fennállását és változásait (szünetelés, megszűnés)

⁹⁸ Czucz: *i.m.* 127. o.

követi. Ezért a biztosítás az annak alapját képező jogviszony kezdetétől annak megszűnéséig áll fenn [Tbj. 8. §]. Például munkaviszony esetében a munkaviszony kezdetétől a munkaviszony megszűnése napjáig áll fenn a biztosítás is. Amennyiben a biztosítás alapját képező jogviszony szünetel (pl.: egyéni vállalkozói tevékenység szüneteltetése), úgy a biztosítás is szünetel.⁹⁹ Ez utóbbi következménye, hogy társadalombiztosítási járulék – az adott jogviszonyból származó jövedelem hiányában – nem fizetendő, de ezzel párhuzamosan az ellátásokra való jogosultság sem áll fenn szünetelése esetén.

A biztosítottak a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerez(het)nek. Egyes ellátások igénybevétele esetén csak a biztosítás fennállását (pl.: egészségügyi szolgáltatás) vizsgálják, míg más ellátások esetében jellemzően bizonyos mennyiségű biztosítási időszak megléte, továbbá a járulékfizetés teljesítése is szükséges.

A biztosítottak társadalombiztosítási járulékfizetésre kötelezettek. A társadalombiztosítási járulékból befolyó bevétel a társadalombiztosítási ellátások és a munkaerőpiaci célok fedezetére szolgál. A biztosított a társadalombiztosítási járulék megfizetésével biztosítja saját maga, illetve a hátramaradt hozzátartozói részére az ellátásokra való jogosultságszerzést [Tbj. 1. § (3) bekezdés]. A társadalombiztosítási járulék mértéke 18,5 százalék. A társadalombiztosítási járulékot a járulékalapot képező jövedelem után kell megfizetni, a járulék az ún. bruttó bérből kerül levonásra a foglalkoztató által, illetve az önfoglalkoztatók maguk gondoskodnak a járulék megállapításáról és befizetéséről. Az állami adóhatóság a részére befizetett társadalombiztosítási járulékból befolyó bevételt a törvényben meghatározott arányoknak megfelelően nyugdíjjárulék címén a Nyugdíjbiztosítási Alapnak, egészségbiztosítási járulék címén az Egészségbiztosítási Alapnak, és munkaerőpiaci járulék címén a Nemzeti Foglalkoztatási Alapnak utalja át.

Megjegyzést érdemel, hogy a foglalkoztatót is terheli az említett alapok részére járó adófizetési kötelezettség, amelyet a *szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény* (a továbbiakban: Szochó tv.) rögzít. E szerint az adóalapot képező jövedelem alapulvételével a foglalkoztató, önfoglalkoztató 13%-os mértékű szociális hozzájárulási adó megfizetésére köteles, amely a mindenkori költségvetési törvényben foglalt megosztás szerint illeti meg a Nyugdíjbiztosítási Alapot és az Egészségbiztosítási Alapot (2024-ben 89,14% és 10,86%-os arányban). Az önfoglalkoztató a társadalombiztosítási járulékon felül köteles ezt megfizetni.

Foglalkoztatott közteher fizetési kötelezettsége	Foglalkoztató (foglalkoztatással összefüggő) közteher fizetési kötelezettsége
Tbj. alapján társadalombiztosítási járulék fizetési kötelezettség (2020. június 30-áig egyéni járulékfizetési kötelezettség állt fenn: 10% nyugdíjjárulék, 4% természetbeni egészségbiztosítási járulék, 3 % pénzbeli egészségbiztosítási járulék és 1,5% munkaerő-piaci járulék)	Szochó tv. alapján szociális hozzájárulási adó fizetési kötelezettség (2011. december 31-éig 27%-os mértékű társadalombiztosítási járulékot kellett fizetni)
18,5% társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség	13% szociális hozzájárulási adó (a 2017-es évet megelőző 27%-os mértékről csökkent évről-évre)

⁹⁹ Tbj. 16. §, Czúcz: i. m. 225. o.

15% személyi jövedelemadó	(2022. január 1-jétől megszűnt a 1,5%-os mértékű szakképzési hozzájárulás)
	Rehabilitációs hozzájárulás
<i>A bruttó bérből kerülnek levonásra.</i>	<i>A bruttó bérre rakodnak rá.</i>

Előfordulhat, hogy egy személy több jogviszonyban végez kereső tevékenységet, ennek számtalan formája lehet. Lehetőség van például több munkaviszony párhuzamos fenntartására, továbbá egy munkaviszony mellett vállalkozói tevékenységet is lehet folytatni, illetve több vállalkozásban is részt vehet egy adott személy. Ilyen esetekben a biztosítás fennállását mindegyik jogviszonyában külön-külön kell elbírálni, és amennyiben több biztosítási jogviszony is fennáll, úgy mindegyikben a vonatkozó szabályok szerint teljesíteni kell a járulékfizetési kötelezettséget, és ezzel párhuzamosan valamennyi jogviszonyban jogosultság szerezhető társadalombiztosítási ellátásokra is [Tbj. 9. §].

2) *A társadalombiztosítás egyes ellátásaira jogosultak:*

A társadalombiztosítás egyes ellátásaira jogosultak olyan csoportokat alkotnak, amelyek elnevezésüknél fogva megjelölik, hogy a csoportba tartozók mely társadalombiztosítási ellátásra szereznek jogosultságot. A csoportba tartozók automatikusan jogosultak az adott ellátásra.

Az egészségügyi szolgáltatásra jogosultak:

A nem biztosított személyek (például kiskorú gyermekek, középiskolai tanulók) a társadalombiztosítási szabályok szerint csak az egészségügyi szolgáltatásokra szerezhetnek jogosultságot a társadalmi szolidaritás alapján, mert bár saját maguk nem fizetnek járulékot, nem maradhatnak egészségügyi ellátás nélkül. Az egészségügyi szolgáltatásokra való jogosultak nagy részét a nemzeti kockázatközösség teszi ki, ide tartoznak a nyugdíjasok, kiskorú gyermekek, nappali tagozatos tanulók, hallgatók, a különböző anyasági ellátásában részesülők, a szociális rászorulóknak, hajléktalanok stb. A nemzeti kockázatközösségbe tartozók esetében az állam a központi költségvetésből meghatározott összegű egészségügyi szolgáltatási járulékot fizet a jogosultak helyett [Tbj. 25. § (4) bekezdés].

Kizárólag egészségügyi szolgáltatásra szereznek jogosultságot továbbá az egészségügyi szolgáltatási járulékfizetésre kötelezettek¹⁰⁰ (2024-ben havi 11.300 forint, napi 380 forint e tételes összegű járulék), illetve a megállapodás alapján egészségügyi szolgáltatásra jogosultságot szerzők.

Az egészségügyi szolgáltatásra jogosultak a Tbj. 22. §-ában kerültek felsorolásra.

A baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultak:

A baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultak csoportját olyan személyek alkotják, akik bár munkát végeznek, az erre irányuló jogviszonyuk alapján mégsem minősíthetők biztosítottoknak. E körbe tartoznak – többek között – a közcélú munkát, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenységet végzők [Tbj. 21. §]. Amennyiben munkavégzésük során éri baleset a csoportba tartozókat, úgy jogosultak baleseti egészségügyi szolgáltatásra.

¹⁰⁰ Aki nem biztosított és más – szolidaritási alapon, alanyi jogon – sem szerez jogosultságot egészségügyi szolgáltatásra és belföldinek minősül, azaz Magyarországon lakóhellyel rendezik, az köteles – az egészségbiztosítási rendszer kötelező jellegéből fakadóan – egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni [Tbj. 23. § (1) bekezdés b) pont, 43. §]

Fontos tudni, hogy a biztosítási jogviszony lekérdezésére az alábbi lehetőségek állnak rendelkezésre.

1. Magyarország.hu - Biztosított jogviszony lekérdezés

https://magyarorszag.hu/szuf_ugyleiras?id=bd6a38eb-ae4a-473f-86b3-1f26f2e6ef9d

2. NAV ügyfélportal

<https://ugyfelportal.nav.gov.hu/>

Lehetőség van a foglalkoztatással kapcsolatos bejelentések és a járulékadatok lekérdezésére.

3. NEAK ügyfélkapu – Biztosítási jogviszony

<https://ugyfelkapu.neak.gov.hu/oepu/keret.jsp>

Lehetőség van a biztosítási jogviszonyok lekérdezésére.

4. TB-kiskönyv

A papír alapú TB kiskönyvben valamennyi biztosítási jogviszonyt szerepeltetni kell.

3) Megállapodás

Az egyes társadalombiztosítási ellátások megszerzése érdekében megállapodás kötésére van mód az illetékes társadalombiztosítási szervvel.

A megállapodások egy csoportja a saját jogú nyugellátások megszerzésének lehetőségét kívánja megteremteni. Erre akkor lehet szükség, ha az adott személy nem biztosított és ezáltal nem tud biztosítási (szolgálati) időt szerezni, vagy nincs elegendő biztosítási ideje a nyugdíj megszerzéséhez. Ezért egyrészt lehetősége van nyugellátásra jogosító szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelem szerzése céljából megállapodást kötnie a nem biztosított nagykorú belföldi személynek. Másrészt köthető megállapodás szolgálati idő szerzése érdekében a felsőfokú tanulmányok időszakára, illetve a nyugellátáshoz szükséges legfeljebb öt év szolgálati idő megszerzése érdekében. A megállapodások 22 százalékos mértékű nyugdíjjárulék megfizetése mellett köthetőek [Tbj. 48. §].

A megállapodások másik csoportja az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság megszerzése érdekében köthető. A Magyarországon tartózkodó személy saját, valamint a vele együtt élő gyermeke egészségügyi szolgáltatásának biztosítására köthet megállapodást havonta minimálbér 50, – kiskorú esetében – 30 százalékanak megfizetése mellett [Tbj. 49. §].

A nyugdíjra és egészségügyi szolgáltatásra való jogosultságot célzó megállapodások mellett lehetőség van egy rendkívül szűk személyi kör számára csecsemőgondozási díjra (CSED), gyermekgondozási díjra (GYED), örökbefogadói díjra való jogosultság megszerzése érdekében is megállapodást kötni.¹⁰¹

3. A foglalkoztatáspolitikai passzív eszközei, a munkaerő-piaci ellátások

A foglalkoztatáspolitikai megteremtésével az állam a munkaképes egyén munkanélküliségéből

¹⁰¹ Tbj. 49/A. §, Gergely Katalin: *Új megállapodás kötési lehetőség társadalombiztosítási ellátásra*, Önadózó, 2021, XXXIV. évfolyam 2. szám, 55-58. o.

fakadó zavarokat próbálja enyhíteni. Magyarországon a munkanélküliség elleni védelem – társadalombiztosítási jellegű megoldásai ellenére – a társadalombiztosításon kívül, elkülönült intézményrendszerként jött létre.¹⁰² A munkanélküliség esetére nyújtott ellátásoknak két fajtája különböztethető meg:

1. A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök, amelyek a munkanélkülivé vált személyek egzisztenciáját védik. E körben jellemzően az állam pénzbeli ellátásokat nyújt az álláskereső részére.
2. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, amelyek a munkanélküli személyek munkaerőpiaci visszaintegrálását szolgálják. Tipikusan ide sorolhatóak az állam által nyújtott képzések, az átképzés, a különböző munkahelyteremtő támogatások.

Az álláskeresői támogatásokat a *foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény* (Ft.) és a *foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény* (Fftv.), továbbá a *foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet* (Fftv. vhr.) szabályozza.

Az álláskereső részére nyújtható álláskeresői ellátások körét – az Ft. alapján – a következő ellátások alkotják:

- álláskeresői járadék,
- nyugdíj előtti álláskeresői segély, valamint
- költségtérítés.

Álláskeresői járadékra az a regisztrált álláskereső jogosult, aki a nyilvántartásba vételét megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik (például munkaviszonyban állt, önfoglalkoztató volt), keresőtevékenységet nem folytat, és az önálló álláskereső nem vezetett eredményre, valamint számára a foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani [Ft. 25. §]. Az álláskeresői járadék mértéke – főszabály szerint – az álláskeresővé válást megelőző négy naptári negyedévben elért járulékalap havi átlagos összegének (járadékalap) 60 százaléka, egy napra legfeljebb azonban a kötelező legkisebb munkabér napi összegének megfelelő összeg (2024-ben: 12.270 forint) [Ft. 26. §]. Az álláskeresői járadék folyósítási ideje az előzetes biztosítási időszaktól függ, leghosszabb időtartama 90 nap [Ft. 27. § (2)-(3) bekezdés].

A nyugdíj előtti álláskeresői segély az idősebb álláskeresők elhelyezkedési nehézségét próbálja orvosolni, és azoknak a nyugdíjhoz közel álló álláskeresőknél nyújt megélhetésükhöz segítséget, akik tartósan nem tudnak munkaviszonyt létesíteni. Nyugdíj előtti álláskeresői segély állapítható meg annak az álláskeresőnek, aki az álláskeresői járadékra vonatkozó feltételeknek megfelelt, és az álláskeresőre irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik, és teljesíti az Ft.-ben szabályozott kritériumokat [Ft. 30. §]. A nyugdíj előtti álláskeresői segély addig folyósítható, amíg a jogosult öregségi nyugdíjra, megváltozott munkaképességű személyek ellátására nem szerez jogosultságot.

Az álláskeresői járadékban és a nyugdíj előtti álláskeresői segélyben részesülők biztosítottak minősülnek az ellátás folyósításának időtartamára, és így jogosultak a társadalombiztosítási ellátásokra, továbbá ellátásukból nyugdíjjáradék kerül levonására, ezért szolgálati időt is szereznek a majdani nyugellátáshoz.

¹⁰² Juhász Gábor – Tausz Katalin: *Szociális jog*. ELTE TáTK, Budapest, 2012, 40. o.

A költségtérítés keretében az álláskereső részére járó ellátások megállapításával, valamint a munkahelykereséssel kapcsolatos, a tömegközlekedési eszköz igénybevételével felmerült indokolt helyközi utazási költséget meg kell téríteni [Flt. 32. §].

4. A társadalombiztosítási rendszer és az álláskeresői ellátások nemzetközi összefüggései

Koordináció az Európai Unióban

Az Európai Unió (EU) belül a szociális biztonsági rendszerek koordinálását a *szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet* (a továbbiakban: Koordinációs rendelet) és a végrehajtását szolgáló *987/2009/EK rendelet* szabályozza.

A koordináció célja, hogy megvédje a tagállamok között mozgó személyek – különböző EU és EGT-tagállamokban – megszerzett szociális jogait és jogosultságait. A Koordinációs rendelet eredeti célkitűzésének megfelelően nem harmonizálja a tagállamok különböző szociális ellátórendszereit, hanem az egyes államok közötti koordináció megteremtésével védi a mozgó munkavállalók és hozzátartozóik szociális biztonságához fűződő jogait (például a más tagállamban szerzett biztosítási vagy szolgálati idők elismerésével és összeszámításával stb.). Az EU szociális biztonsági koordinációjának rendeltetése, hogy összekapcsolja minden tagállam szociális biztonsági rendszerét.¹⁰³

A Koordinációs rendelet tárgyi hatálya a szociális biztonsági rendszereket igyekszik teljes egészében átfogni, így számos ellátást (pl.: betegségi ellátások, anyasági ellátások, öregségi ellátások, munkanélküli-ellátások) koordinációját foglalja magában.

A koordinációs szabályok négy alapelve a következő:

- egyenlő bánásmód elve (azonos jogok illetik meg a munkavállalókat állampolgárságra való tekintet nélkül),
- szerzett jogok védelme (összeszámítás, az ellátás megállapításánál figyelembe kell venni a másik tagállamban munkában vagy biztosításban töltött időszakokat is),
- az ellátások exportálhatósága (a megszerzett ellátást akkor is folyósítani kell, ha a jogosult másik tagállamba költözik), és alkalmazandó jog meghatározásának elve (egy személyre egy időben csak egy tagállam szabályai alkalmazhatók).¹⁰⁴

4.1. Nemzetközi egyezmények

Az EU-ban a Koordinációs rendeletek lehetővé teszik a szociális biztonságához fűződő jogok megtartásával az egyes tagállamok közötti szabad mozgást. Ez olyan, az EU-n kívüli államok esetében is cél lehet, amelyekkel aktív gazdasági kapcsolata van az országnak.

A szociális biztonságról szóló kétoldalú egyezmények célja épp ezért az, hogy összekapcsolják a szerződő felek szociális biztonsági rendszereit annak érdekében, hogy elősegítse az érintett

¹⁰³ Hajdú József – Berki Gabriella – Ács Vera – Janiné Lados Dóra: *Szabad mozgás és az Európai Unió szociális joga*. Képzési anyag, TÁMOP 4.2.1/D-14/1/KONV, Szeged, 2015., 65. o.

¹⁰⁴ Gergely Katalin: *Az Európai Unió tagállamaiban megvalósuló munkavégzéssel összefüggő TB-kötelezettségek – I. Más tagállamban történő munkavégzés esetén Magyarországon milyen TB kötelezettség merülhet fel?* (Önadózó, 2017/6. szám)

államok között a személyek (munkavállalók, önfoglalkoztatók) mozgását, ezzel szorosabbá és intenzívebbé téve a gazdasági együttműködést is.¹⁰⁵

A kétoldalú társadalombiztosítási egyezményeket az alábbi három csoportba lehet sorolni:

- Szociális biztonsági egyezmények (pl.: magyar-amerikai szociális biztonsági egyezmény)
- Szociálpolitikai egyezmények (pl.: magyar-jugoszláv szociálpolitikai egyezmény, amely kizárólag Koszovó vonatkozásában alkalmazandó ma már)
- Egészségügyi együttműködési egyezmények (pl.: Jordánia (15/1981. (V. 23.) MT rend.).¹⁰⁶

¹⁰⁵ Hajdú József – Berki Gabriella – Ács Vera – Janiné Lados Dóra: *Szabad mozgás és az Európai Unió szociális joga*. Képzési anyag, TÁMOP, Szeged, 2015., 37. o.

¹⁰⁶ Gergely Katalin: *Biztosítási kötelezettség külföldi munkavégzés esetén*, Önadózó 2023/03 lapszám 48. o.

HASZNOS LINKEK, ELÉRHETŐSÉGEK

Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) Információs füzetek:
https://nav.gov.hu/ugyfeliranytu/nezzen-utana/inf_fuz/informacios-fuzetek---2024

Nemzeti Adó- és Vámhivatal szakemberei által készített tájékoztató anyagok, amelyek a fontosabb előírásokat, normákat tartalmazzák, így például a járulékfizetési kötelezettséggel kapcsolatos információk is megtalálhatóak. Az információs füzetek között több is a foglalkoztatással összefüggő közterhekkel kapcsolatos, így az egyszerűsített foglalkoztatás, a diákok munkavállalása, háztartási munka is megtalálható az anyagok között.

Magyar Államkincstár (MÁK): <https://www.allamkincstar.gov.hu/egeszsegbiztositas> és <https://www.allamkincstar.gov.hu/nyugdij>

Az egészségbiztosítás pénzbeli és baleseti ellátásairól, valamint nyugdíjbiztosítás ellátásairól kaphatunk általános tájékoztatást a honlapon. A tájékoztatók kitérnek a jogosultsági feltételekre, az ellátások megállapításának szabályaira, a folyósításra vonatkozó rendelkezésekre, az ügyintézési tudnivalókra, továbbá az alkalmazott formanyomtatványokra. A nyugdíjbiztosítás kapcsán széles körű tájékoztatást találunk a nemzetközi egyezményekkel összefüggésben.

Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK): <https://www.neak.gov.hu/>

Az egészségügyi szolgáltatás igénybevételével kapcsolatos tájékoztatásokat találunk a honlapon, továbbá az EGT térségben történő munkavállalás kapcsán fontos tudnivalókról is olvashatunk, valamint a nemzetközi egyezményekkel (szociális biztonsági, szociálpolitikai egyezmények, egészségügyi együttműködési egyezmények) összefüggésben érhetőek el információk.

VII. A CSALÁDTÁMOGATÁSI ÉS A SZOCIÁLIS ELLÁTÁSOK RENDSZERE (HOMICSKÓ ÁRPÁD OLIVÉR)

1. Családtámogatási ellátások

A családok támogatása a szociális ellátási rendszerben fontos szerepet tölt be, a modern jóléti államok egyik fontos feladata a családok védelme és támogatása. Fontosságát mutatja, hogy maga az Alaptörvény is több rendelkezést tartalmaz ezzel összefüggésben. Az Alaptörvény már a Nemzeti Hitvallás részben kiemeli, hogy *„Valljuk, hogy együttélésünk legfontosabb keretei a család és a nemzet, összetartozásunk alapvető értékei a hűség, a hit és a szeretet.”* Később az Alapvetések „L” cikke kimondja, hogy *„Magyarország védi a házasság intézményét, mint egy férfi és egy nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot, mint a nemzet fennmaradásának alapját. A családi kapcsolat alapja a házasság, illetve a szülő-gyermek viszony. Az anya nő, az apa férfi. Magyarország támogatja a gyermekvállalást. A családok védelmét sarkalatos törvény szabályozza.”* A sarkalatos törvény, amelyről az Alaptörvény szól, a 2011. évi CCXI. törvény. Ennek preambuluma rögzíti, hogy a család az emberi történelemben már a jog és az állam kialakulását megelőzően létrejött önálló közösség, amely erkölcsi alapokon nyugszik. A család Magyarország legfontosabb nemzeti erőforrása. A társadalom alapegységeként a család a nemzet fennmaradásának biztosítéka és az emberi személyiség kibontakozásának természetes közege, amit az államnak tiszteletben kell tartania. A családban történő nevelkedés biztonságosabb minden más lehetőséghez képest. A család létrejöttének biztos alapja a házasság, amely az egymás szeretetén és tiszteletén alapuló életközösség, ezért az mindenkor megkülönböztetett megbecsülést érdemel. A család akkor tölti be szerepét, ha az anya és az apa tartós és szilárd kapcsolata a gyermekek iránti felelősségben teljesebb ki. Gyermekek születése és a családok gyarapodása nélkül nincs fenntartható fejlődés és gazdasági növekedés. A gyermekvállalás nem eredményezheti a család szegénységbe süllyedését. Harmonikusan működő családok nélkül nincs jól működő társadalom. A családok életében kitüntetett jelentőséggel bírnak a nemzedékeken átívelő – köztük a nagyszülők és az unokák közötti – kapcsolatok. Az állam segíti a munkavállalás és a családi élet összeegyeztetését. A családok védelme és a családok jólétének erősítése az állam, az önkormányzatok, a civil szervezetek, a médiaszolgáltatók és a gazdasági élet szereplőinek egyaránt feladata. E célok megvalósítására a vallási közösségek is kiemelt figyelmet fordítanak. Az Alaptörvény a Szabadság és Felelősség rész XV. cikk 5. bekezdésében is kimondja, hogy *„Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”*

Köznapi értelemben minden olyan támogatás, amely a gyermekvállalással, gyermekneveléssel van kapcsolatban, családi támogatásnak minősül, de szociális jogi szempontból a családi támogatások keretében nyújtott ellátások nem keverhetők össze az anyasági és az azzal egyenértékű apasági ellátásokkal. Ezt a különbségtételt erősíti meg az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról, amely az alkalmazási körében megkülönbözteti a 3. cikk (1) bekezdésében az anyasági és az azzal egyenértékű apasági ellátásokat [b) pont], illetőleg a családi ellátásokat [j) pont].

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Cst.) célja, hogy a családok szociális biztonságának elősegítése, a gyermeknevelés anyagi terheinek csökkentése érdekében meghatározza az állam által nyújtandó családtámogatási ellátások rendszerét, formáit, az ellátások jogosultsági feltételeit, valamint az ellátások megállapításával és folyósításával kapcsolatos legfontosabb hatásköri és eljárási szabályokat. A családi támogatások alanyi jogon igénybe vehető ellátások, vagyis sem előzetes feltétel teljesítéséhez

nincsenek kötve (így nincs járulékfizetési kötelezettség a jogosultsághoz), sem rászorultsági vizsgálat nem szükséges ahhoz, hogy valaki az ellátásokat megkapja. A családi támogatások fix összegű ellátásokat nyújtanak a megadott csoporthoz tartozók részére.¹⁰⁷

A családnak, mint Magyarország legfontosabb nemzeti erőforrásának és a magyar társadalom alapvető egységének a sokoldalú segítése, a családi élet biztonságának, a gyermekvállalás feltételeinek, valamint a család és a munka összeegyeztetésének javítása az állam egyik legfontosabb feladata. A gyermek gondozásához, neveléséhez nyújtott ellátás célja a gyermek egészséges, harmonikus fejlődésének, testi, szellemi, erkölcsi gyarapodásának kiteljesítése. A családnak nyújtott ellátások az állam részéről biztosított olyan támogatások, amelyek elismerve a család és a gyermekvállalás fontosságát – jövedelmi helyzetétől függetlenül – a gyermeket nevelő szülőt illetik meg. A többgyermekes, a gyermeket egyedül nevelő, továbbá a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő családokra nehező terhek ellensúlyozása céljából, továbbá esélyegyenlőségük elősegítése érdekében a családtámogatási rendszer egyes elemei differenciáltak.¹⁰⁸

A családtámogatási ellátások¹⁰⁹

A családtámogatási ellátások a következők:

- *családi pótlék:*
 - o nevelési ellátás,
 - o iskoláztatási támogatás;
- *gyermekgondozási támogatás:*
 - o gyermekgondozást segítő ellátás,
 - o gyermeknevelési támogatás;
- *anyasági támogatás.*

Családi pótlék

A gyermek nevelésével, iskoláztatásával járó költségekhez az állam havi rendszerességgel járó nevelési ellátást vagy iskoláztatási támogatást (a továbbiakban együtt: családi pótlék) nyújt. A családi pótlékra jogosult személy az igényelbíró szervnél megtett egyoldalú nyilatkozatával, indokolás nélkül lemondhat a számára megállapított családi pótlék vagy a családi pótlék általa meghatározott részének folyósításáról.¹¹⁰

Gyermekgondozási támogatások

A gyermeket nevelő szülő, illetve gyám a gyermek gondozására tekintettel – havi rendszerességgel járó – gyermekgondozást segítő ellátásra, gyermeknevelési támogatásra (a továbbiakban együtt: gyermekgondozási támogatás) jogosult. A nagyszülő gyermekgondozási segélyre a szülő jogán szerezhet jogosultságot.¹¹¹

¹⁰⁷ Homicskó Árpád Olivér: *Bevezetés a társadalombiztosítási jogba*. Patrocinium Kiadó, Budapest. 2018. 21. o.

¹⁰⁸ Homicskó Árpád Olivér: *A magyar társadalombiztosítási és szociális ellátások rendszere*. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2016. 405. o.

¹⁰⁹ Uo.: 405. o.

¹¹⁰ Uo. 406. o.

¹¹¹ Uo. 411. o.

Gyermekgondozást segítő ellátás

Gyermekgondozást segítő ellátásra jogosult a szülő – ideértve a kiskorú szülőt is –, valamint a gyám – ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot és a kizárólag egyes gyámi feladatok ellátására kirendelt nevelőszülőt – a saját háztartásában nevelt:

- gyermek 3. életévének betöltéséig,
- ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig,
- tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig.¹¹²

Amennyiben ikergyermekek esetén a tankötelessé válás éve nem egyezik meg, úgy a legkésőbb tankötelessé váló gyermeket kell figyelembe venni.

Gyermeknevelési támogatás

Gyermeknevelési támogatásra az a szülő és az a gyám – ide nem értve a gyermekvédelmi gyámot és a kizárólag egyes gyámi feladatok ellátására kirendelt nevelőszülőt – jogosult, aki saját háztartásában három vagy több kiskorú gyermeket nevel. A gyermeknevelési támogatás a legfiatalabb gyermek 3. életévének betöltésétől a 8. életévének betöltéséig jár. A gyermeknevelési támogatásban részesülő személy kereső tevékenységet heti harminc órát meg nem haladó időtartamban folytathat, vagy időkorlátozás nélkül, ha a munkavégzés kizárólag az otthonában történik.¹¹³

Anyasági támogatás

Anyasági támogatásra jogosult

- a) a szülést követően az a nő, aki várandóssága alatt legalább négy alkalommal – koraszülés esetén legalább egyszer – várandósgondozáson vett részt;
- b) az örökbefogadó szülő, ha az örökbefogadást véglegessé vált határozatban engedélyezték, és a gyermeket a végleges engedélyezés időpontját megelőzően legfeljebb egy éve nevelte folyamatosan saját háztartásában;
- c) a gyám, ha a gyermek a születését követően hat hónapon belül – véglegessé vált határozat alapján – a gondozásába kerül;
- d) a vér szerinti apa, ha a szülő nő az anyasági támogatás igénylését megelőzően meghal, és a gyermekről a vér szerinti apa saját háztartásában gondoskodik.

Az anyasági támogatás - gyermekenkénti – összege azonos a gyermek születésének időpontjában érvényes hatályos szociális vetítési alap összegének 225%-ával, ikergyermekek esetén 300%-ával.¹¹⁴

2. Szociális segélyezés Magyarországon

A szociális minimum-ellátás minden fejlett ipari társadalom szociális védelmi rendszerében megtalálható valamilyen formában. Ez a rendszer azokat a személyeket segíti, akiknek már

¹¹² Uo. 412. o.

¹¹³ Uo. 413. o.

¹¹⁴ Uo. 414. o.

nincs sem munkajövedelmük, sem más – rendszerint munkavégzéshez kapcsolódó – szociális ellátási jogosultságuk, és emiatt szociális értelemben rászorultak. Az ilyen ellátások alapvetően azt igyekeznek elérni, hogy a rászorultak nehéz helyzetük ellenére se veszítsék el az emberi méltóságukat és ne rekesztődjenek ki a társadalomból. Magyarországon a szociális segélyezés alapjait a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szocvtv.) tartalmazza.¹¹⁵ Jelen fejezetben ennek a törvénynek a legfontosabb szabályai kerülnek bemutatásra.

A szociális törvény célja, hogy a szociális biztonság megteremtése és megőrzése érdekében meghatározza az állam által biztosított egyes szociális ellátások formáit, szervezetét, a szociális ellátásokra való jogosultság feltételeit, valamint érvényesítésének garanciáit. A helyi önkormányzatok a Szocvtv.-ben szabályozott ellátásokon túl saját költségvetésük terhére egyéb ellátásokat is megállapíthatnak.

A Szocvtv. kimondja, hogy mindenki felelős önmagáért. Abban az esetben, ha az egyén önmagáról gondoskodni nem képes, őt – a képességeik és lehetőségeik szerint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) rokонтartásra vonatkozó szabályai szerinti sorrendben – a hozzátartozók segítik. Amennyiben az egyén önmagáról gondoskodni nem képes és a hozzátartozók gondoskodásra vonatkozó kötelességüket nem teljesítik, úgy az egyén lakóhelye szerinti települési önkormányzat jogszabályban meghatározott feltételek szerinti gondoskodási kötelezettsége áll fenn. Abban az esetben pedig, ha az egyén önmagáról gondoskodni nem képes, és a hozzátartozók, illetve a települési önkormányzat gondoskodásra vonatkozó kötelességüket nem teljesítik, az államnak jogszabályban meghatározott feltételek szerinti kötelezettsége áll fenn. Az állam és a települési önkormányzat a szociális gondoskodás feltételeinek biztosításával összefüggő feladatainak ellátása során együttműködik az egyházi és civil szervezetekkel. A szociális intézmények és intézkedések rendszerének kialakítása és működési kereteinek biztosítása az állam és a települési önkormányzat feladata a Szocvtv.-ben meghatározott módon.

A Szocvtv. meghatározza a pénzbeli, a természetben nyújtott és a személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások egyes formáit, a jogosultság feltételeit, annak megállapítását, a szociális ellátás finanszírozásának elveit és intézményrendszerét, a szociális ellátást nyújtó szervezet és a jogosult közötti jogviszony főbb elemeit, továbbá a fenntartónak a szolgáltatóval, illetve intézménnyel kapcsolatos feladat- és jogkörét.

A szociális igazgatás szervei, amelyek a Szocvtv.-ben meghatározott szociális feladat- és hatásköröket gyakorolják, az alábbiak:

- a) a helyi önkormányzat képviselő-testülete,
- b) a települési önkormányzat jegyzője (a továbbiakban: jegyző),
- c) a fővárosi és vármegyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatala (a továbbiakban: járási hivatal),
- d) a szociális hatóság, vagy
- e) a szociálpolitikaért felelős miniszter.¹¹⁶

Eljárási rendelkezések tekintetében rögzítendő, hogy a pénzbeli és a természetben nyújtott ellátásra jogosultság, a jogosultat érintő jog és kötelezettség megállapítására, továbbá a hatósági

¹¹⁵ Homicskó Árpád Olivér: *A magyar szociális jogi ellátások rendszertana*. Patrocinium Kiadó, Budapest. 2023. 211. o.

¹¹⁶ Uo. 212. o.

ellenőrzésre az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

A szociális ellátásra való jogosultság elbírálásához a hatóság felhívhatja a kérelmezőt, hogy családja vagyoni, jövedelmi viszonyairól nyilatkozzék, illetve azokat igazolja. A szociális hatáskört gyakorló szervek megkeresésére az állami adóhatóság köteles közölni a szociális ellátást igénylő, valamint – írásbeli felhatalmazás alapján – az egy főre jutó havi jövedelem kiszámításánál figyelembe veendő személy személyi jövedelemadójának alapját. Az állami adóhatóság megkeresésre 15 napon belül adatot szolgáltat a szociális hatáskört gyakorló szerv részére az adóval összefüggő adatról, tényről, körülményről, ha az valamely ellátás vagy támogatás megállapítása, valamint a folyósítás és a jogviszonyok jogszerűségének ellenőrzése érdekében szükséges.

A jogosulatlanul igénybe vett ellátás megtérítése tekintetében a főszabály az, hogy a Szocvtv-ben meghatározott feltételek hiányában vagy a Szocvtv. megsértésével nyújtott szociális ellátást meg kell szüntetni, továbbá az ellátást jogosulatlanul és rosszhiszeműen igénybe vevőt kötelezni kell

- a) a pénzbeli szociális ellátás visszafizetésére;
- b) természetben nyújtott szociális ellátás esetén a dolog visszaszolgáltatására vagy a szolgáltatásnak megfelelő pénzegyenérték megfizetésére;
- c) a személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátás esetében az intézményi térítési díj teljes összegének megfizetésére.¹¹⁷

A szociális hatáskört gyakorló szerv a jogosulatlanul igénybe vett ellátás megtérítését az igénybevételről való tudomásszerzésétől számított három hónapon belül rendelheti el. Nem lehet a megtérítést elrendelni, ha az igénybevételtől, illetőleg folyamatos ellátás esetén az ellátás megszűnésétől egy év már eltelt.

A jogosult részére jövedelme kiegészítésére, pótlására, illetve a különös méltánylást érdemlő személyes élethelyzetére figyelemmel pénzbeli szociális ellátás nyújtható. A különös méltánylást érdemlő személyes élethelyzetre figyelemmel nyújtható pénzbeli szociális ellátás a tartós ápolást végzők időskori támogatása.

Szociális rászorultság esetén a jogosult számára:

- a) a járási hivatal – a Szocvtv.-ben meghatározott feltételek szerint -
 - aa) időskorúak járadékát,
 - ab) foglalkoztatást helyettesítő támogatást,
 - ac) egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatást,
 - ad) gyermekek otthongondozási díját,
 - ae) az ápolási díjat, a kiemelt ápolási díjat, valamint az emelt összegű ápolási díjat;
- b) a képviselő-testület – a Szocvtv.-ben és a települési önkormányzat rendeletében meghatározott feltételek szerint – települési támogatást állapít meg (a továbbiakban együtt: szociális rászorultságtól függő pénzbeli ellátások).¹¹⁸

¹¹⁷ Uo. 214. o.

¹¹⁸ Uo. 216. o.

A képviselő-testület a hatáskörébe tartozó pénzbeli ellátásokat kiegészítheti, és a szociálisan rászorultak részére – a rendeletében meghatározott módon és feltételek szerint – más pénzbeli támogatásokat is megállapíthat.

A szociális segélyezés keretében nyújtott ellátások tehát az alábbiak szerint megszerezhetők:

1. Pénzbeli szociális ellátások:

- időskorúak járadéka
- aktív korúak ellátása (foglalkoztatást helyettesítő támogatás és egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás)
- gyermekek otthongondozási díja
- ápolási díj
- tartós ápolást végzők időskori támogatása
- települési támogatás

2. Természetben nyújtott szociális ellátások:

- köztemetés
- közgyógyellátás
- egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság

3. Személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások:

- szociális alapszolgáltatások
- személyes gondoskodás keretébe tartozó szakosított ellátások.

A személyes gondoskodás keretében nyújtott szociális ellátások megszerezése az alábbiak szerint lehetséges:

1. Szociális alapszolgáltatások:

- a) a falugondnoki és tanyagondnoki szolgáltatás,
- b) az étkeztetés,
- c) a házi segítségnyújtás,
- d) a családsegítés,
- e) a jelzőrendszeres házi segítségnyújtás,
- f) a közösségi ellátások,
- g) a támogató szolgáltatás,
- h) az utcai szociális munka,
- i) a nappali ellátás.

2. Személyes gondoskodás keretébe tartozó szakosított ellátások:

- a) az ápolást, gondozást nyújtó intézmény,
- b) a rehabilitációs intézmény,

- c) a támogatott lakhatás,
- d) az átmeneti elhelyezést nyújtó intézmény,
- e) a lakóotthon,
- f) az egyéb speciális szociális intézmény.

HASZNOS LINKEK, ELÉRHETŐSÉGEK

Magyar Államkincstár: <https://www.allamkincstar.gov.hu/csaladok-tamogatasa>

A Magyar Államkincstár lakossági szolgáltatási területe több ágazat, szervezet integrációjának köszönhetően jött létre. A szervezet jelenleg magában foglalja a nyugdíjbiztosítási- és folyósítási, a családtámogatási, az egészségbiztosítás pénzügyi ellátási szakterületeket, melyhez számos szakmai támogatást biztosító szervezeti egység kapcsolódik. A családtámogatási ellátásokkal kapcsolatos megállapítási, folyósítási feladatok 2001. január 1-jével kerültek a Magyar Államkincstár jogelődjéhez az Államháztartási Hivatalhoz, illetve megyei igazgatóságaihoz. Szervezeti szinten 2015. január 1-től 2017. október 31-ig a szakterület az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatósághoz (ONYF), majd a Főigazgatóság Kincstárba történő integrációjával 2017. november 1-jétől újra a Magyar Államkincstárhoz tartozik. A szakterület feladatellátása magában foglalja a családi pótlék, a gyermekgondozást segítő ellátás, a gyermeknevelési, az anyasági, valamint a fogyatékosági támogatást, melyhez 2006-ban a fiatalok életkezdesi támogatásával összefüggő hatósági feladatok is kapcsolódtak. 2017 júliusától a „Köldökszinór” program részeként a szakterület bírálja el a világ bármely tájáról érkező kérelmeket.

VIII. ÁLLÁSKERESÉSI PRAKTIKÁK ÉS HUMÁNERŐFORRÁS-ESZKÖZÖK A MUNKA VILÁGÁBAN (RAB HENRIETT, SZABÓ IMRE SZILÁRD)

1. A munkaerőpiac és az emberi erőforrás gazdálkodás viszonya

A munkaerőpiaci környezet alapvetően meghatározza a foglalkoztatói oldalon jelen lévő szervezetek működését, így a munkaerőpiaci egyensúly megteremtése globálisan a gazdasági versenyképesség megteremtésének kulcsa.¹¹⁹ A munkaerőpiac helyzete azon túl, hogy a gazdasági mutatók egyik meghatározó eleme, a munkaerőpiac egyes szereplőinek jelenlétére, eredményességére is hatással van, hiszen egy telített munkaerőpiacon a hatékonyság nagyobb szerephez jut, megnő a verseny és a munkaerő jelentősége, míg egy alapvetően pangó gazdaságban az eltartottak száma és a közterhek magas foka képezi a piaci szereplők működését nehezítő feltételek jelentős részét. Így az állami szintű jogi szabályozás, mint beavatkozás mindenképpen szükséges a piaci folyamatokba. Ezek lehetnek egyrészt gazdasági jogi (adóügyi) jellegű szabályok, vagy éppen szociális jogi, foglalkoztatáspolitikai szabályok, de az aktív munkaerőpiaci szereplők esetében nem megkerülhetők a munkajogi szabályok sem.

A munkajog szerepe tehát az, hogy biztosítsa a jogi kereteket a munkaerőpiaci szereplő számára, e vonatkozásban egyensúlyt teremtve a munkavállaló védelme és a munkáltató gazdasági érdekei között. A magyar munkajogi szabályozás az Mt. által nagyobb lehetőséget teremt a felek megegyezésének, és így a foglalkoztatási feltételek egyediesítésének az alapvető keretek kijelölése mellett. Ez a szabályozás tágabb lehetőséget biztosít a felek megállapodásán és a munkáltató szabályzatalkotásán keresztül a piaci szempontok, és így az emberi erőforrás gazdálkodás megjelenésének. Az elvárt jogi keretek biztosításával pedig a munkavállalók biztonságérzete is nagyobb a munkaerőpiacon.

Ugyanakkor az egyes nemzeti és az uniós szintű jogalkotás sem minden esetben alkalmas arra, hogy merev, tételes jogi szabályokként beépítse az új megoldásokat a munkaerőpiac szabályozói közé, mert azáltal éppen azok gyors és rugalmas alkalmazkodási képessége szűnik meg, ami az újszerűségüket adja. A piaci szempontok leggyorsabban a munkajogon kívüli eszközök révén képesek bekerülni a foglalkoztatás szempontjai közé, amely egyrészt a különféle megfelelési ösztönzők (CSR), önszabályozási metódusok megjelenését jelentik, másrészt pedig az emberi erőforrás gazdálkodás (HR) révén kerülnek a munkajog fókuszába. Ezen megoldásoknak megfelelően a szervezetek saját kezdeményezésre, saját elhatározásból kívánnak többet tenni a tevékenységük során a rendezett munkaügyi kapcsolataik kialakításáért és fenntartásáért, valamint a munkavállalók elégedettségének fokozásáért. A munkáltató ezirányú működése elsősorban a tevékenységük hatékonyabbá tételét célozza, melynek a foglalkoztatás szintjén való megvalósítása a HR. Az emberi erőforrás gazdálkodási célok között a munkavállalók oldaláról megjelenő megoldások a munkavállalói elégedettség, hangulat mérése, a motivációs rendszerek kidolgozása, a rekreációs programok szervezése, karriermegoldások kidolgozása, míg a munkáltatói érdekeket jelenítik meg inkább a teljesítményértékelési rendszerek, a tervezett toborzási programok kialakítása, a fluktuáció szintjének kontroll alatt tartása vagy akár a munkáltatói márképítés (*employer branding*).

A munkaerőpiaci egyensúly elérése érdekében hasznosítható eszközként elsőként említjük meg a *toborzást, a kiválasztás tervezését*. A *toborzás* célja a munkaerőhiány megszüntetése, azaz a megüresedett munkakörökbe a megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerő felkutatása. A toborzás célcsoportjának megválasztásakor a minél szélesebb kör elérése a cél, ugyanis minél több a jelentkező, annál nagyobb a beválás esélye. A toborzást mindig a személyzeti igény

¹¹⁹ Jakab Nóra – Rab Henriett: *A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében*. Pro Futuro 2017. 1. sz. 26-41. o.

felmerülése teszi szükségessé, amelynek három fő oka terjedt el. Az első, amikor a dolgozó munkaviszonya megszűnik (a dolgozó kilép, határozott tartamú munkaszerződése lejár, vagy felmondanak neki). A másik eset előfordulhat, ha szervezeten belüli mozgás történik, az állást eddig betöltő munkatárs előléptetése vagy más munkakörbe történő áthelyezése révén betöltetlené válik a munkakör. Végül beszélhetünk egy teljesen új szervezeti egység, új feladatkör létrehozásáról, mely kapcsán új munkakörök betöltése válhat szükségessé. A toborzási folyamat megtervezése stratégiai jelentőségű lépés, melynek konkretizálása az egyes munkakörök betöltése kiválasztás útján. A *kiválasztási folyamat* célja, hogy a legalkalmasabb jelöltet találjuk meg a munkakör betöltésére. A kiválasztással foglalkozóknak – a munkakör lehető leggyorsabb betöltésének szükségessége miatt – rövid idő áll rendelkezésükre a döntés meghozatalára, ezért a kiválasztási folyamat alapvetően döntő a későbbi emberi erőforrás gazdálkodási tevékenység sikeressége szempontjából.

Hasonlóan a munkavégzés hatékonyságának növelésére szolgál a munkavállalók motiválása. A *motiválás* a megfelelő *beillesztéssel* – azaz a munkavállaló munkavégzési folyamatokba való betanításával, felkészítésével, tájékoztatásával – kezdődik, amit népszerű kifejezéssel élve *preboarding* és *onboarding* funkciókra osztunk, annak megfelelően, hogy mindez a munkavégzés megkezdése előtt vagy a munkaviszony első időszakában történik. A munkavállaló elköteleződése, az elvégzendő feladatok pontos meghatározása, a betanulás folyamatának kontrollálása alapvető hatással van a munkavállalói és munkáltatói elégedettség kialakulására.

Az *ösztönzési rendszer* funkciója a hatékonyság, rugalmasság biztosítása úgy, hogy a költségek szinten tartása mellett a szervezet differenciálni tudjon a munkavállalók között a munkavégzésük színvonala alapján. Hagyományos eszközei elsődlegesen a bérezés rendszere, illetőleg kiegészítő jelleggel a jutalmazás. A szervezeten belüli bérstruktúra kialakítása a szervezet fontos jellemzője, hiszen a szervezetfejlesztés egyik célja, hogy a magasabb végzettségű, nagyobb tapasztalatú, nagyobb felelősséget vállaló, komplex munkát végző többet keressen. A munkáltató hatékonyságnövelési szempontjából jelentősége van annak, hogy a rendelkezésére álló humán tőke legjobb kihasználása hogyan teremthető meg. Ennek érdekében az elsődleges pénzbeli jutalmazást a differenciált bérezési rendszer és a teljesítményértékelésen alapuló jutalmazás adja, azonban léteznek már olyan bevált motivációs lehetőségek is, amelyek kisebb költséggel is képesek a dolgozók ösztönzésére. Napjainkban a bérezési verseny és az újonnan felmerülő – elsősorban a Z generáció elvárásaira építő – munkavállalói igények tompításaként egyre gyakrabban merül fel a nem anyagi jellegű ösztönzési rendszerek alkalmazásának szükségessége. A munkavállaló jólétének, szociális szükségleteinek kiszolgálása, munkájának szakmai elismerése nagyobb hatást képes kiváltani a munkavállaló munkahelyi teljesítményében, mélyebb elköteleződés kialakítását eredményezi, mint az anyagiak. Téves ugyanis azt gondolni, hogy az egyedüli ösztönző erő a fizetés, ha ugyanis rossz a munkahelyi hangulat, a magas fizetés egy idő után kevésnek bizonyul a jó munkaerő cégen belül tartásához. A jó munkahelyi légkör, szociális kapcsolatok szerepe a pénzbeli ösztönzőhöz hasonló mértékű, ezen túl számos kényelmi, komfortelem teremthető meg a munkavállalói és munkáltatói kör (egyedi és kollektív) megegyezése, az emberi erőforrás gazdálkodás eszközrendszerének alkalmazása révén. Az egyeztetés és a viták békés rendezése e körben különös jelentőséggel bír. Az ösztönzés egyik kimenete a munkavállalói elégedettség, amelyre a későbbiekben még kitérünk. A dolgozó elégedettségének megteremtése szükséges a munkáltató sikeréhez is, így a motiváció témaköre a munkaerőpiaci szereplők működésében kiemelt jelentőségű.

A szervezet szempontjából, a szervezet kialakítását alapvetően meghatározó elem a *munkakör elemzés és tervezés* készítése. A szervezetfejlesztés egyik eleme a munkakörök pontos meghatározása, az egyes munkakörökhöz szükséges kompetenciák kijelölése a munkaköri

feladatok pontos rögzítése mellett. Ezen tevékenység elvégzése a munkáltatói oldalon a munkavállalói képviselő bevonása mellett a dolgozók szervezettel való azonosulását biztosítja, továbbá ezen feladaton keresztül a minőségbiztosítási szempontok alapjai is megteremthetők a foglalkoztatásban. Az emberi erőforrás gazdálkodás esszenciája a szervezeti szempontokra figyelemmel az érdekek és funkciók ilyenén összekapcsolhatóságában lelhető fel.

1.1. A munkavállalói érték megjelenése a munkáltató szempontrendszerében

A munkáltató érdeke alapvetően a gazdaságilag hatékony munkavégzésre irányul, hiszen piaci profitot igyekszik termelni, ennek számos eszköze és korlátja van a technika, a termék és a szervezet oldaláról, viszont nem elhanyagolható ezek közül a munkavállalók tevékenysége sem. A termelés meghatározó eleme a munkaerő hatékonysága. Ezen munkavégzési hatékonyság fokozásának, kontrollálásának eszköze az emberi erőforrás gazdálkodás. A közgazdaságtanban elhíresült elméletek – Amartya Sen nézőpontjából kiindulva – egyenesen humán tőkeként aposztrofálják a munkavállalókat. Eszerint az elmélet szerint a munkavállaló érdekei, védelme, egészségi állapotának megőrzése ugyanúgy szükséges egy szervezet hatékonyságának növeléséhez, mint ahogy a gépek karbantartása, állagának megóvása is elengedhetetlen.¹²⁰ Az emberi erőforrás gazdálkodás ezen elvek mentén számos megoldást kínál arra, hogy a munkaerő hatékonyságát a munkáltatói szervezet növelni tudja. Emellett azt sem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy a munkaerőpiaci működés nagyon ritkán van egyensúlyi állapotban. Ha munkaerőhiány van, akkor a munkáltatónak többet kell tennie ahhoz, hogy a munkavállalóit meg tudja tartani, így több HR megoldást működtet egyszerre, érzékenyebben viszonyul a dolgozóikhoz. A szervezetek a saját üzleti céljaikat csak akkor tudják elérni, ha a munkavállalók részére biztosítják a képességeiknek, tudásuknak, tapasztalataiknak és ambícióiknak megfelelő munkakörök betöltését, és ehhez mellérendelik az egyéni vagy csoportos képzés keretében a fejlődés lehetőségeit. A munkajogon alapulva a munkáltató feladata a munkavállaló munkakör betöltéséhez szükséges képzéseinek a biztosítása, amelynek szintje eltérő a szervezeti kultúra szintjétől függően. Alapvetően a munkakör betöltéséhez szükséges képzési szint biztosítására terjed ki, azonban egy fejlett emberi erőforrás gazdálkodást folytató szervezet esetében ez az utánpótlás nevelését és a vezetői kompetenciák fejlesztését is tartalmazza, amelynek megfelelő transzparenciája ebben az esetben is írásos szabályozással teremthető meg.

A szervezeti karrierfejlesztési programok tartalma és kiterjedtsége szervezetenként más és más. Egyes szervezetek minden foglalkoztatottra teljes körű programokat készítenek, mások csak a teljesítményértékelés részeként foglalkoznak karrierfejlesztéssel. Ebben a kollektív partnerek szerepe meghatározó lehet, hiszen a munkavállalói érdekek megjelenítése a tervezés során rajtuk keresztül történhet, illetőleg a karriertervezés igénye is többségében a munkavállalói oldalon merül fel. A munkáltató számára előny a kollektív partnerekkel való egyeztetés, mert pontos képet nyerhet a munkavállalói elvárásokról. A szervezeti igények felmérésének kiindulópontja a vállalat szervezeti filozófiája. Innen vezethetők le azok a konkrét célok, amelyek az alkalmazottak számára alapot nyújthatnak ahhoz, hogy saját elképzeléseiket a szervezetéhez igazíthassák.

A szervezetek az emberi tevékenység tervezésén alapulnak, de csak akkor kezdenek meg működni, ha a speciális szerepek betöltéséhez, a feladatok ellátásához szükséges személyekkel rendelkeznek. Ennek a feladatnak a megoldása a személyzeti és/vagy emberi

¹²⁰ Amartya Sen: *Work and rights*. ILO, International Labour Review, 2000. 2. sz. 119-129. o. és Amartya Sen: *A fejlődés mint szabadság*. Európa Könyvkiadó, Budapest 2003.

erőforrás menedzsmentnek a feladata. A gazdasági és környezeti változások következtében a piaci szervezetek is igen gyors változásra kényszerülnek, amelyre az átalakulások sorával reagálnak. Ennek egyik fontos eleme a munkaerő-gazdálkodás területén bekövetkező változások köre, amely az egyre költséghatékonyabb, egyre rugalmasabb és egyre optimálisabb erőforrás gazdálkodást testesíti meg.

A karrier tervezése – a munkavállalói érdekek mellett – a szervezeti hatékonyság megteremtésének is alapvető intézménye. Az erőforrással való megfelelő gazdálkodás szempontjából vannak ezt akadályozó és ezt segítő tényezők is, amelyek egy része a munkajogi szabályozásban is megjelenik, míg más része azon kívüli elvárásai rendszerből fakad. Ezek összhangba hozása az emberi erőforrás gazdálkodás és személyzeti politika feladata.

A munkáltatói szervezetek számára a munkajog alternatív foglalkoztatási formákat is kínál a munkaviszony keretében, mely szervezeti megoldások a munkáltató humán erőforrás gazdálkodásának szempontjain alapulnak és amelyek így külön szabályozás nélkül is a szervezeti kultúra részévé válnak. Abban az esetben, ha az átlátható és felelős vállalatirányítás szempontja is felszínre kerül a munkáltató esetében, már szükségessé válik az írásos szabályozás intézményesítése is. Ha pedig a munkavállalók nagyobb létszáma kerül a szervezetnél foglalkoztatásra vagy a munkavállalók érdekérvényesítési képessége erős, akkor indokolt a kollektív szerződéses szabályozási szint megjelenítése is. A kollektív szerződés ebben az esetben a munkajogi és a szervezeti, személyes munkavállalói igények közötti átjárhatóság megteremtésére biztosít lehetőséget. A tételes munkajogi szabályozás csak általános szabályokat ad a fenti szervezeti alternatívákra, azonban annak lehetőségét, formáit, átjárhatóságát a munkáltató teremti meg. Ha ez a kollektív szerződés szintjén jelenik meg, akkor a munkaviszony alanyai számára a garanciarendszer megteremtése mellett a tervezhetőség és a kiszámíthatóság szempontjai is előkerülnek a rugalmas foglalkoztatás megteremtése mellett. A munkáltatók a kollektív munkajog intézményeitől, és így a kollektív szerződés kötésétől is alapvetően elzárkóznak, mert azt a munkavállalói érdekképviselőt erőnkifejtésének és a többletjogok kivívására alkalmas szintérnek tekintik. Ebből a nézőpontból vizsgálva a kérdést azonban a rugalmas foglalkoztatás megteremtése a munkáltató piaci érdekeit is rögzíti, illetőleg alkalmas az érdekek egyensúlyának megteremtésére a munkáltató nézőpontjából is.

Másik oldalról a munkavállalói elégedetlenség eredménye a munkahelyi elvándorlás, melyet az emberi erőforrás gazdálkodás egyrészt a hatékonyságot gátló tényezőként, másrészt a szervezeti hatékonyságot fokozó eszközként jellemez. A fluktuáció optimális szintjének megállapításához fontos látnunk, hogy a szervezet öntisztuló képességének, illetve a rugalmas átalakulásának, alkalmazkodásának egyik lehetséges módszere éppen az, hogy távozzanak a szervezetből azok, akik nem megfelelő teljesítményt nyújtanak. Gyakran látjuk azonban, hogy a fluktuáció a jól vagy kiválóan teljesítők csoportjában a legerősebb. Ennek oka lehet a nagyobb munkaerőpiaci érték, az erősebb motiváció, az eltérő karrierigény és a jobb önérvényesítő képesség is. Ebben az esetben a viszonylag alacsony szintű fluktuáció is komolyabb veszteséget okoz a cégnek annál, mintha a gyengén teljesítők közül távoznának többen.

Az alternatív vitarendezési formák bevezetése jelentős hatással bír a munkahelyi kapcsolatok intézésére. E nélkül a vezetés és a szakszervezetek közötti bizalmatlanság azt eredményezheti, hogy a viták formális rendszerén haladnak végig, vagyis a vitatott kérdésekben jogvita (pereskedés) alakul ki. Ezen túlmenően a kommunikációs hiányosságok további konfliktusokat generálhatnak. A mediáció technikáinak rendszere és a bevezetés módja egy olyan mechanizmus elindítására hivatott, amin keresztül a folyamat szereplői elkezdhetnek bízni egymásban. Ez megváltoztathatja az egyének hozzáállását a vitához; elmozdíthatja a

küzdelen lévő hangsúlyt egy megoldandó probléma felé.¹²¹ Az alternatív vitarendezési módok nagyon hasznosak lehetnek bizonyos vitatípusokban, úgymint a személyek közti konfliktus vagy egy kapcsolat megromlása, de kevésbé valószínű, hogy alkalmas szerződéses viták megoldására. A bíróságnak is megvan a szerepe; amikor a per véglegesen elkerülhetetlen, akkor döntsön észszerű időn belül a jogvitában, és végrehajtható ítéletben mondja ki döntését.

A szakszervezetek fontos szerepet játszanak a munkaerőpiaci berendezkedés kialakításában, a tagságukat és befolyásukat tekintve egyaránt. Természetesen szerepük az egyes országokban és korszakokként is különböző. A szakszervezeteknek olyan piaci befolyása is lehet, amely esetenként még monopolizálni is képes a munkaerőpiaci kínálat egy részét. A szakszervezetek előnye az egyéb munkavállalói képviselői szervekkel, törekvésekkel szemben, hogy hatékony tárgyalópartneri pozícióból indulnak, hiszen sztrájkot hirdethetnek – nyomásgyakorló eszközt vehetnek be –, teljesen elvonhatják a munkakínálatot, amely a munkáltató számára hatékonyságvesztéshez, többletköltségekhez vagy szélsőséges esetben csődhez is vezethet.

A munkaügyi konfliktusok megoldása szempontjából kedvezőnek ítélnél az a körülmény, hogy a munkáltató és a munkavállalók között az érdekellentétek mellett számos kérdésben érdekazonosság is létezik. Ezeket az érdekazonos helyzeteket figyelembe véve transzformálható a konfliktus előnyé. Ezt a fajta nézőpontot az emberi erőforrás gazdálkodás alapvetően figyelembe veszi a hatékonyság elérése érdekében. Azonban a konfliktusok békés rendezése az alternatív vitarendezés aspektusával kiegészülve még hatékonyabb kommunikációt eredményezhet. A cég stabil működése, fejlődése, a jó munkahelyi közérzet és még számos tényező olyan közös érdekek, amelyekre alapozva az érdekellentétekből fakadó konfliktusoknál az együttműködésre ösztönözhetőek a felek. Senki nem érdekelt a munkahelyen a bizonytalanságban, a feszült légkörben, a másik fél kiszámíthatatlan magatartásában.

2. Praktikus tanácsok a HR területéről

2.1. Az önéletrajzról röviden

A munkahely keresése előtt érdemes átgondolni, hogy milyen munkát és milyen munkahelyet keresünk. Az álláskeresőknél ezen céljainkat szem előtt tartva keressélni. Az álláshirdetésre adott válasz a potenciális munkavállaló oldaláról a jelentkezés, pályázat, mely a legtöbb esetben önéletrajz benyújtását jelenti. Az önéletrajz készítése során figyeljünk oda arra, hogy célirányosan a meghirdetett pozícióra jelentkezünk. Vagyis ne egy „univerzális” önéletrajzban gondolkodjunk, hanem kimondottan a hirdetésben megfogalmazott elvárásokra reagálva fogalmazzuk meg saját „ajánlatunkat”, melyből következik, hogy miért is mi vagyunk az ideális jelöltek az adott pozícióra.

Az önéletrajz egy olyan dokumentum, amellyel a munkát kereső személy hatékonyan és világosan mutathatja be képességeit és végzettségeit, illetve a munkavállalás szempontjából releváns információkat. Manapság az interneten is rengeteg kiváló és ingyenesen elérhető önéletrajz sablont (mintákat) találhatunk, melyek segítik az önéletrajz megírását és annak megfelelő strukturálását, hogy a betölteni kívánt munkakörhöz a leginkább releváns információkat szolgálta a pályázó. A rendelkezésünkre álló választék egyúttal azonban az önéletrajz készítés nehézségét is adja: igyekezzünk egyedi megoldás kiválasztásával felhívni

¹²¹ Berke Gyula – Bankó Zoltán – Szabó Imre Szilárd: *Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások.* HVGORAC–ÁFEOSZ-COOP Szövetség, Budapest 2017.

magunkra a figyelmet! A sok egyforma önéletrajz között könnyű észrevétlennek maradni, és ebben a helyzetben éppen nem ez a célunk.

Másrészt, mikor egy sablon kitöltésével jelentkezünk egy pozícióra, akkor arról sem szabad megfeledkeznünk, hogy a sablonok megkönnyítik a munkáltató feladatát is, hiszen ezek az egységes formátumok könnyebbé teszik az önéletrajzok összehasonlítását és a megfelelő kiválasztást. Tehát szükséges ezek között a keretek között gondolkodnunk. A sikeres önéletrajz mindig annak figyelembevételével készül el, hogy kit, illetve milyen kompetenciákat is keres az adott cég, valamint az a HR szakember/cégvezető, aki elsőként fogja majd az önéletrajzot áttekinteni.

Az álláskeresők gyakran használják a word szövegszerkesztő és az álláskereső portálok által felkínált dokumentum sablonjai mellett az *Europass* önéletrajzi modullját. Az Europass irányított módon segít annak megtervezésében, hogy végzettségeit és készségeit bárki világossá és könnyen érthetővé tegye. Előnye, hogy Európa-szerte alkalmazott modell, így az országhatáron átnyúló jelentkezésekkor fogódzót biztosít számunkra. Az Europass önéletrajz (CV) által tudását, képességeit, végzettségeit bárki könnyedén áttekinthetővé és láthatóvá teheti, az önéletrajzhoz pedig más Europass dokumentumot is hozzácsatolhat. Az Europass önéletrajz célja, hogy megkönnyítse a pályázók számára a CV megírását az online szerkesztőfelület használatával. Az Europass önéletrajz a megszokott önéletrajznál nagyobb hangsúlyt fektet a munkatapasztalat tartalmára, illetve az iskolában szerzett tudás, valamint az egyéni készségek konkrét, célirányos, pozíció-orientált bemutatására.¹²²

Az Europass önéletrajz nyolc fő pontból áll, amely pontok – vagy azok részei – szükség szerint törölhetők, bővíthetők, sorrendjük változtatható:

- *Személyes adatok* (azokat a releváns adatokat érdemes feltüntetni, mely a munkáltató számára érdekes lehet; pl. valós lakcím, hiszen a munkába járás szempontjából fontos, hogy milyen messze lakunk a tervezett munkahelyüinktől).
- *Betölteni kívánt munkakör, foglalkozási terület* (mindig konkrétan célszerű feltüntetni a betölteni kívánt pozíciót, ebből is látszik, hogy célirányosan egy adott pozícióra készítettük el az önéletrajzunkat).
- *Szakmai tapasztalat* (a szakmai tapasztalatok megadásánál kronológiailag visszafelé kell haladni; azaz legfölülre kerüljön a legfrissebb (aktuális) munkahely, majd alá a régebbiek).
- *Tanulmányok* (a tanulmányok megadásánál arra érdemes figyelni, hogy mindig pontosan le legyen írva, hogy milyen típusú a megszerzett végzettség; ha van diploma, akkor az érettségi feltüntetése az önéletrajzban általában felesleges, hacsak nem szakmai érettségiről van szó. Ha van olyan releváns egyéb végzettségünk, mely segítheti a pozíció betöltését, akkor azt is tüntessük fel mindenképpen, még ha nem is az a legmagasabb végzettségünk).
- *Személyes készségek*, például nyelvtudás, kommunikációs, szervezési/vezetői, digitális és munkával kapcsolatos egyéb készségek, kompetenciák. A munkával kapcsolatos készségeknél érdemes a korábbi munkahelyen végzett tevékenységekre hivatkozni, vagy pár szóban kifejteni, hogy a megnevezett készség miként kapcsolódik az adott munkatevékenységéhez. Ennél a pontnál nyugodtan használhatunk leíró bemutatást, nem szükséges vázlatos felsorolásra hagyatkoznunk. Az itt írtaknál lehetőségünk van az önéletrajzunkat egyediesíteni,

¹²² Bővebben: <http://europass.hu/europass-oneletrajz>

felhívni magunkra a figyelmet, így erre a részre fordítsunk kellő körültekintést. Továbbá fontos, hogy nem szükséges valamennyi – az önéletrajz varázsló által felkínált készséget kifejtenuk, elég, ha azokat választjuk ki, amelyekben releváns ismereteket tudunk közölni. A többi pontot nyugodtan törölhetjük, üresen semmiképp se hagyjuk.

- *Kiegészítő információk* (pl.: referenciák, ajánlások).
- *Melléletek* (pl. bizonyítványok másolata, ha szükséges).

Az Europass önéletrajz 27 nyelven tölthető ki az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (CEDEFOP) által fenntartott online szerkesztőfelületen keresztül, regisztráció nélkül és ingyenesen.

A fentebb az Europass kapcsán elmondottak természetesen más formátumú önéletrajzra is igazak. Általánosságban véve fontos, hogy az önéletrajz legyen precíz, hiteles, valós, letisztult, áttekinthető, célirányos, informatív (ám nem túlzottan terjedős), személyre szabott (ám nem túlzottan „személyeskedő”) stb.

2.2. A motivációs levél

Általában magasabb – vagy speciális szaktudást igénylő – pozícióknál jelölik meg a motivációs levél szükségességét, de külön előírás nélkül is csatolhatjuk a jelentkezésünkhöz, ha a következő kritériumokat teljesíteni tudjuk.

Abban az esetben, ha nem írják elő kötelezően a motivációs levél elkészítését, akkor csak abban az esetben vállalkozzunk az elkészítésére, ha önállóan, egyedi gondolatokat tudunk megfogalmazni. A motivációs levél azért kiemelten fontos, mert ezzel tudjuk érzékeltetni a munkáltató számára, hogy komoly a szándékunk, felkészültünk a cég tevékenységéből és a munkakörhöz kapcsolódó elvárásokkal is megfelelően tisztában vagyunk. Azaz már beleképzeljük magunkat az adott munkáltató meghirdetett pozíciójába, és meg vannak a konkrét terveink a munkakör sikeres betöltéséhez. Egy jól megírt motivációs levél megfelelően ki tud egészíteni egy információban szűkösebb önéletrajzot, egy túlzottan általános, formális motivációs levél pedig inkább rontja az esélyeinket, mintsem elősegíti azt.

A motivációs (kísérő)levél jellemzői a következők lehetnek:¹²³

- kiegészíti, részletezi, elmagyarázza az önéletrajzban leírtakat;
- nem sablonos gondolatokat közlünk benne;
- lényegre törően és tárgyilagosan írjuk meg, de némi személyes utalás (pl. korábbi hasonló élmények, személyes érintettség) szerepelhet benne;
- a munkahelyen, munkakörben jövőben megvalósítani tervezett célokat fogalmaz meg.

A motivációs levél elkészítésekor szem előtt kell tartani, hogy arra a kérdésre keresi benne a leendő munkáltató a választ, hogy miért magunkat tartjuk az ideális jelöltnek az adott pozícióra (azaz egy jó ajánlólevelet írunk saját magunkról). Ennek érdekében célszerű kiemelni a szakterülethez kapcsolódó eddigi tevékenységeket, tapasztalatokat. Azokat a képességeket kell hangsúlyozni, amelyek az adott állás betöltéséhez konkrétan kívánatosak (azaz, hogy miért mi vagyunk a legjobb jelentkező). Ki kell emelni azt is, hogy a pályázó hogyan tudna hozzájárulni

¹²³ Fehérvári Petra – Kelemen Gábor György: Kísérőlevéllel nagyobb az esély. Világ gazdaság, 2004. május 21. 14. o.

a cég tevékenységének elősegítéséhez. Mivel az interjú előtti szakaszban a felek személyesen nem ismerik egymást, így első benyomásként az önéletrajt és a motivációs levél szolgál, ezért a későbbi siker szempontjából meghatározóak a kiválasztás folyamatában.¹²⁴ A jól elkészített önéletrajz és motivációs levél megteremtheti a szimpátiát a jelölt irányába vagy teljes egészében elveheti tőle a munkáltató kedvét. A tartalom mellett a formai szempontokra, a külalakra és helyesírásra ezért kiemelt figyelmet szükséges fordítani!

2.3. Az állásinterjú és egyéb kiválasztási technikák

A kiválasztás következő szakasza, az önéletrajzok előszűrését követően a megfelelő jelölt kiválasztása. Ennek elsődleges módszere az *állásinterjú*, amellyel a munkáltató igyekszik a lehető legtöbb ismeretet megszerezni a jelöltekről, és amely alapján dönthet alkalmasságukról. Az állásinterjú attól függően, hogy milyen pozícióról van szó és milyen sürgős a munkakör betöltése, jellemzően több „körben” zajlik, különösen szellemi tevékenységet végző munkakörök, nagyobb foglalkoztatotti létszámmal, professzionálisabb humánpolitikai rendszerrel bíró cégek esetében. *Kiválasztáson* (szelekción) általában véve azokat az eljárásokat és technikákat értjük, melynek célja a jelentkezők közül kiválasztani azokat a személyeket, akik az adott munkakör/feladat betöltésére a lehető legjobban megfelelnek. Jelentősége, hogy a megfelelő jelölt megtalálása fontos a szervezet hatékony működése, a későbbi emberi erőforrás gazdálkodási (HR) tevékenység sikeressége szempontjából. A pályázó szempontjából az interjú tétje, hogy elnyeri-e a megpályázott pozíciót, tehát mindenki igyekszik saját magát a lehető legjobb színben feltüntetni. A munkáltatói oldal feladata az interjú során, hogy a „rejtett hibákat”, valós képességeket derítse fel és a szervezet szempontjából megfelelő döntést hozzon.

Az interjúknak *több típusa* ismert a kiválasztás során, így az lehet akár bizottság előtti, kiscsoportos, csoportos, szakmai vagy éppen viselkedés alapú interjú.¹²⁵

Természetesen aligha akad két egyforma interjú, ám a *klasszikus interjúkérdések* általában négy csoportba oszthatók az alábbiak szerint:¹²⁶

1. **Önéletrajzi kérdések:** a múlt megismerése a cél. Önmaga bemutatásával képet nyerhetünk arról, hogy mit tekint a pályázó fontosnak a korábbi munkái, magánélete szempontjából.
2. **Önjellemzés:** cél a jelölt jellemzése. Erősségek-gyengeségek bemutatásával a képességei mellett a pályázó személyisége is megismerhető, illetve képet nyerhetünk arról, hogy hogyan képzelel el a pályázó az elvégzendő feladatokat, milyen szerepet szán magának az adott munkakörben.
3. **Hipotetikus-szituációs kérdések:** a jelölt véleményének, értékrendjének a megismerése a cél. Ezeknek a kérdéseknek a segítségével valósabb, kevésbé megtervezett válaszokat kapunk a pályázótól. Felfedezhetőek ellentmondó kijelentések az interjú során.
4. **Stresszkérdések:** Minden olyan kérdés ide tartozik, amelynek szándékolt célja, hogy a jelölt zavarba jöjjön, vagy provokálják kicsit. A stresszkérdések célja, hogy ilyen nem várt helyzetekben őszintebben viselkedjünk.

¹²⁴ Vámosi Tamás: *Munkaerőpiaci ismeretek (e-learning tananyag)*, PTE FEEK Pécs, 2013. 168. o.

¹²⁵ Bővebben: https://www.hrportal.hu/jelentese/kivalasztasi-modszerek--interjutipusok_.html (Letöltés ideje: 2018. 10. 19.)

¹²⁶ Vámosi Tamás: i.m. 184. o.

A munkáltató az állásinterjú mellett alkalmazhat *más kiválasztási technikákat* is, így például sor kerülhet *szakmai és pszichológiai tesztek* kitöltésére, ezekhez megfelelő szakértem megléte szükséges a munkáltató oldaláról is, illetve szigorú adatvédelmi szempontokra kell figyelemmel lenni. Szintén lehetséges kiválasztási eszköz az AC (*assessment center vagy értékelő központ*), amelynek célja, hogy a jelöltek feltételezhető „beválását” már előre feltérképezzék, például a betöltendő munkakörre jellemző „szituációs” feladatok szimulálásával, és a viselkedésből, meta-kommunikációból, reagálásból levont következtetésekkel. Ennek legmodernebb eszközei az erre a célra kifejlesztett applikációk alkalmazása. Továbbá megjegyzést érdemel, hogy a közösségi portálok publikus felületei (akár a Facebook, de kifejezetten erre szakosodott portál a LinkedIn) ma már voltaképpen sztenderd „munkaeszközei” a HR-szakembereknek.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) *tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetés alkalmazását* a foglalkoztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések alkalmazásakor is. Példálózó jelleggel kimondható, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, szexuális szokásokra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra vonatkozó kérdések. Bármely munkáltató mentesülhet azonban a felelősség alól a törvény 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján, ha az állásinterjún elhangzott kérdés a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos feltételre vonatkozik.¹²⁷ Amennyiben a munkáltató az állásinterjúval összefüggésben megsérti az egyenlő bánásmód követelményét, akkor a jogaiban sértett fél munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. A munkaügyi jogvita mellett a munkavállaló kezdeményezheti a hatóság eljárását, amely az Ebktv. és az Mt. szabályai alapján köteles eljárni, valamint munkaügyi ellenőrzés lefolytatását a munkáltatónál. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2021. január 1-jén beolvadt az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába. Az alapvető jogok biztosának az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben meghatározott feladatait az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elkülönült szervezeti egysége, az Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság végzi.

A *Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság* (NAIH) tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményei tárgyában (2016. október 28.) számos, a kiválasztással összefüggő alapvető követelményt fogalmaz meg. A legfontosabbak, a teljesség igénye nélkül, a következők. *Anonim álláshirdetések* (azok az álláshirdetések, amelyekben a munkáltató nem tünteti fel a cégnevet) feladása alapvetően nem fogadható el a munkáltatók részéről, mivel az esetek túlnyomó többségében ezzel aránytalanul sérül a jelentkezők információs önrendelkezési joga. A munkáltatók érdekei csak különösen indokolt, rendkívüli esetben, és akkor is legfeljebb korlátozott mértékben (például egy rövid, átmeneti időtartamig) írhatják felül a jelentkezők információs önrendelkezési jogát. Az álláspályázatra jelentkező munkavállaló valamely *közösségi oldalon* létrehozott profiljának megtekintése kézenfekvő megoldás. Mivel az érintett kontroll alatt tudja tartani azt, hogy milyen, mindenki számára nyilvános információk érhetőek el róla a közösségi oldalon keresztül, életszerűtlen lenne elvárni a munkáltató oldaláról, hogy ne tekinthesse meg azokat. A közösségi oldalak megtekintésével összefüggésben azonban a munkáltatónak az alábbi adatvédelmi követelményekre kell például tekintettel lennie: előzetes tájékoztatást kell biztosítani a jelentkezők számára (azaz a munkáltató nem „rejtetheti el” ezen

¹²⁷ Bővebben: Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről

gyakorlatát); nem fogadható el az, ha a munkáltató a korlátozottan nyilvános adatokat ismeri meg (pl. zárt csoportból); csak azok az információk ismerhetők meg, amelyek lényegesek az álláspályázattal vagy a munkakörrel kapcsolatban stb. Megjegyzést érdemel, hogy a pályázatok, önéletrajzok megőrzése alapvetően csak az érintett kifejezett, egyértelmű és önkéntes hozzájárulása alapján lehetséges. A jelentkezők információs önrendelkezési jogát az biztosítja a legmagasabb szinten, ha tájékoztatást kapnak arról is, ha a munkáltató nem őt választotta az adott állásra.

Ami az *alkalmassági vizsgálatokat* illeti, az Mt. alapján a munkavállalókkal szemben kizárólag két típusú alkalmassági vizsgálat alkalmazható:

- Egyrészt vannak olyan alkalmassági vizsgálatok, amelyeket munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő.
- Másrészt vannak olyanok is, amelyeket nem ír ugyan elő munkaviszonyra vonatkozó szabály, de amelyre a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükség van.

Nem árt tudni, hogy – az Mt. szerint – a munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban *értékelést* ad. A köznyelvben ezt referenciának nevezzük. A volt munkavállaló egyéb úton-módon történő „leinformálása” adatvédelmi aggályokat vethet fel.

HASZNOS LINKEK, ELÉRHETŐSÉGEK

EUROPASS: <https://europa.eu/europass/hu>

A személyes Europass-profiljában megadhatja a tapasztalataira és eredményeire vonatkozó összes információt, úgy mint a munkatapasztalatait, tanulási tapasztalatait, különböző készségeit, publikációit, díjait, engedélyeit, tagságait, önkéntes munkáit és nemzetközi tapasztalatait. Új rovatokat is létrehozhat, amelyekben információkat, képeket, fájlokat és hivatkozásokat tehet közzé.

Országos Humánmenedzsment Egyesület: <https://ohe.hu/>

Az Országos Humánmenedzsment Egyesület küldetése, hogy a magyarországi egységes HR szakma megteremtését támogassa, az e területen dolgozó szakembereknek megfelelő platformot biztosítson a közös gondolkodáshoz, az együttműködéshez, a tudásmegosztáshoz. Az Országos Humánmenedzsment Egyesület elkötelezett a nemzetközi kapcsolatok és a nemzetközi tudásmegosztások ápolása iránt.

Humán Szakemberek Országos Szövetsége: <http://www.hszosz.hu/>

A Szövetség a humán menedzsmenttel foglalkozó - korszerű elméleti és gyakorlati ismerettel és tapasztalattal rendelkező - szakemberek közössége. Feladata a hazai és nemzetközi „jó gyakorlatok” közvetítése a HR közösségek és szakemberek számára, valamint a téma iránt érdeklődők informálása. A Szövetség a munkájával az emberi erőforrás megbecsüléséhez kiemelten hozzájárul, elősegíti érték-előállító kompetenciák fejlesztését és kiemelten hozzájárul nemzetgazdaságunk felemelkedéséhez.