

Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő
Közhasznú Nonprofit Kft.

TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai
háttérének megerősítése, közös kezdeményezések
támogatása” keretében megvalósuló

„A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra”

KUTATÁSI TANULMÁNY

Paks-Pécs, 2010.



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



A kutatás a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízása alapján, a TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” program keretében valósult meg.

A kutatási projekt vezetője:

Illés Tamás

A kutatási tanulmány szerzői:

Dr. Ásványi Zsófia (1, 5, 7. fejezet)

Dr. Bankó Zoltán (3, 4. fejezet)

Dr. Barakonyi Eszter (1, 5. fejezet)

Dr. Egerszegi Zoltán (2. fejezet)

Dr. Kártyás Gábor (4, 5, 6. fejezet)

Dr. László Gyula (1. fejezet)

Dr. Nemeskéri Zsolt (2. fejezet)

Az empirikus adatfelvételben és feldolgozásban közreműködtek:

Dr. Egerszegi Zoltán

Kardos Lajos

Muity György

Schön Klaudia

Torkos Pál

A kutatási tanulmány szerkesztői:

Dr. Ásványi Zsófia

Dr. Nemeskéri Zsolt

A kutatási tanulmány szakmai opponense:

Zsoldisné Csaposs Noémi

TARTALOMJEGYZÉK

Vezetői összefoglaló	7
1. A munkaerő-kölcsönzés fogalma és általános jellemzése	10
1.1. A kölcsönzés funkciója	12
1.2. A kölcsönzés, mint sajátos foglalkoztatási viszony	18
1.3. Az érintettek hálójá	23
1.4. A munkaerő-kölcsönzés külső kapcsolatrendszere	27
1.4.1. A munkanélküliség	28
1.4.2. Az érdekképviselő	32
1.4.3. A munkaerőpiac szabályozottsága	36
1.5. A kölcsönbe adó munkáltató	39
1.5.1. A kölcsönbe adó munkáltató és a kölcsönzött munkavállaló jogviszonya	39
1.5.2. A kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbe adó munkáltató belső munkaerőpiacán	44
1.6. A kölcsönbe vevő munkáltató	47
1.6.1. A kölcsönbe vevő munkáltató és a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatási viszonya	48
1.6.2. A kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbe vevő munkáltató belső munkaerőpiacán	52
1.7. A kölcsönbe adó és kölcsönbe vevő munkáltató kapcsolata	56
1.7.1. Keresés, toborzás, gyorsan	58
1.7.2. Költség-előny a béreknél, juttatásoknál	58
1.7.3. Felmondás, azonnal	62
1.8. Néhány gondolat az érdekképviselők helyzetéről	63
1.8.1. Szakszervezeti támogatás	65
1.9. A munkaerő-kölcsönzésben rejlő előnyök és hátrányok	67
1.9.1. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos munkáltatói előnyök és hátrányok	67
1.9.2. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos munkavállalói előnyök és hátrányok	70
1.10. A munkaerő-kölcsönzés terjedése Magyarországon	71

1.11. A válság hatása a munkaerő-kölcsönzésre, helyzetkép 2008 után	73
1.12. Válaszlépések a munkaerőpiacon	76
2. Kitekintés: iskolaszövetkezetek és munkaerő-kölcsönzés.....	82
2.1. Diákmunka-szervezetek az Európai Unióban	84
2.1.1. Szövetkezeti törvények az Európai Unióban	85
2.1.2. A diákvállalkozások európai „csúcsszervezete” – JADE	87
2.2. Az iskolaszövetkezetek Magyarországon	88
2.2.1. Az iskolaszövetkezetek története	88
2.2.2. Felnőtt korúak ifjúsági szövetkezetei.....	91
2.2.3. Részletes szabályozás: az iskolaszövetkezet, mint speciális jogintézmény	95
2.3. Az iskolaszövetkezetek érdekképviselői szerve: a DiákÉSZ	97
2.4. Az iskolaszövetkezet keretei között történő munkavégzés, illetve foglalkoztatás jellemzői.....	102
2.5. Az iskolaszövetkezet keretei közötti foglalkoztatás és a munkaerő-kölcsönzés fontosabb elhatárolási szempontjai	107
2.6. Az iskolaszövetkezeti munka és legújabb fejleményei.....	111
3. A munkaerő-kölcsönzés szabályozásának alakulása a kezdetektől napjainkig.....	117
3.1. A munkaerő-kölcsönzés fogalma, terminológiai kérdések	117
3.2. A munkaerő-kölcsönzés típusai, háromalanyú jogviszonyok a munkajogban ..	118
3.3. A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban.....	119
3.4. Az Európai Unió munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályai.....	121
3.4.1. A munkaerő-kölcsönzés szabályozására tett kísérletek	121
3.4.2. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos EU normák 2008-ig	122
3.4.2.1. A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra vagy munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelméről	122
3.4.2.2. A Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók kiküldetéséről szolgáltatások nyújtása esetén	126
3.4.2.3. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezet.....	134
3.4.3. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv	138
4. A munkaerő-kölcsönzés szabályozása Magyarországon	139

4.1. Rugalmasság vagy biztonság – a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok módosításai	140
4.2. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetéséről	141
4.3. A Munka Törvénykönyve hatályos munkajogi rendelkezései a munkaerő-kölcsönzésről.....	147
4.3.1. A munkaerő-kölcsönzés keretében szabályozott jogviszonyok.....	147
4.3.2. A Munka Törvénykönyve hatályos definíciói	150
4.3.3. A munkaerő-kölcsönzés korlátai.....	151
4.3.4. A sztrájktilalom tilalma	152
4.3.5. Együttműködési kötelezettség.....	153
4.3.6. A munkáltatói jogkör gyakorlása.....	154
4.3.7. Kollektív szerződés alkalmazhatósága.....	156
4.3.8. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés	156
4.3.9. Garanciális szabályok	158
4.3.10. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony	159
4.3.11. A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony.....	162
4.3.12. A munkaviszony megszüntetése	165
4.3.13. A munkaviszony jogellenes megszüntetése.....	171
4.3.14. Szabadság kiadása	172
4.3.15. Kártérítési felelősség.....	173
4.4. Munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek véleménye a hazai munkaerő-kölcsönzés szabályozásáról	176
4.5. A munkaerő-kölcsönzés szabályozásának jövője Magyarországon	180
4.5.1. A szabályozás továbbfejlesztését determináló tényezők.....	180
4.5.2. A munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének definiálási lehetősége a magyar tételes jogban.....	183
4.5.3. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabály harmonizációja	185
4.5.4. Az irányelv további rendelkezéseinek átvétele, az irányelvnek megfelelő garanciarendszer	188
4.6. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv átvételével várható változások a magyar munkajogban	188
4.6.1. Az irányelv hatálya	189
4.6.2. A munkaerő-kölcsönzés definíciója	191
4.6.3. A korlátozások és tilalmak felülvizsgálata	194

4.6.4. Az egyenlő bánásmód alapelve.....	198
4.6.5. Kivételek az egyenlő bánásmód alól	200
4.6.6. Az alkalmazáshoz, a közös létesítményekhez és a szakképzéshez való hozzáférés	203
4.6.7. Kollektív jogi rendelkezések	205
4.7. Munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek véleménye az irányelv implementációjával kapcsolatban	207
5. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés.....	211
5.1. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés szabályozása az Európai Unióban..	211
5.1.1. Munkaerő-kölcsönzés: a szolgáltatási és a munkaerő-piac metszésében	211
5.1.2. A másodlagos joganyag	212
5.1.3. Az elsődleges jog és értelmezése	217
5.1.4. Magyarországon csak belföldi székhelyű munkáltató lehet kölcsönbeadó?	232
5.1.5. Összegzés	235
5.2. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés európai tendenciái.....	237
5.2.1. Kiküldött munkavállalók	238
5.2.2. Cross-border temporary workers.....	239
5.3. A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés magyar vonatkozásai	242
5.3.1. Szlovák munkavállalók a magyar munkaerő-piacon.....	244
5.3.1.1. A szlovák munkavállalók munkavállalási motivációi	244
5.3.1.2. Félelmek és aggodalmak a szlovák munkaerő-áramlás kapcsán.....	246
5.3.2. A román munkavállalók magyarországi jelenléte.....	248
5.3.2.1. A román állampolgárok munkaerő-áramlásának főbb jellemzői	248
5.4. Munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek véleménye a határokon átnyúló kölcsönzéssel kapcsolatban.....	251
5.5. Összefoglalás	252
6. A munkaerő-kölcsönzés a munkaügyi kapcsolatok nézőpontjából.....	254
6.1. A kölcsönzött munkavállalók kollektív jogai	254
6.2. A munkáltatói minőségről a kollektív jogokkal összefüggésben	255
6.3. A szakszervezeti szervezkedés szabadsága és a munkaerő-kölcsönzés	260
6.3.1. Tűr, tilt, támogat? Lehetséges szakszervezeti pozíciók	261

6.3.2. A szakszervezeti szervezkedés jogi akadályai	263
6.3.3. A szakszervezet jogai az Mt. alapján	265
6.3.3.1. A szakszervezeti minőséghez kapcsolódó jogok	266
6.3.3.2. A munkaviszonyban álló taghoz kötött jogosultságok.....	267
6.3.3.3. A képviseletet igénylő szakszervezeti jogok	270
6.3.3.4. A reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogok.....	271
6.4. A kollektív alku joga	272
6.4.1. Kollektív szerződés nemzeti szinten.....	273
6.4.2. Ágazati kollektív szerződések	274
6.4.2.1. Ágazati kollektív szerződések – más ágazatokból.....	278
6.4.3. Helyi szintű kollektív szerződések	282
6.4.4. Kollektív szerződések a magyar jogban	283
6.4.4.1. Ágazati kollektív szerződések	284
6.4.4.2. Helyi szintű kollektív szerződések	288
6.5. A munkavállalói részvétel	291
6.5.1. Munkavállalói részvétel a magyar szabályozás szerint	292
6.6. Kitekintés a közösségi dimenzióra.....	296
6.7. Összegzés.....	299
6.8. Munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek véleménye a munkavállalói érdekképviseleti aktivitással és a munkaügyi kapcsolatok rendszerével kapcsolatban	302
7. A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon	303
7.1. A munkaerő-kölcsönzés magyarországi gyakorlata – a kölcsönbe vevő munkaadók oldaláról	304
7.1.1. A kölcsönbe vevő munkaadók jellemző gazdasági paraméterei	304
7.1.2. A munkaerő-kölcsönzés gyakorlati megítélése a kölcsönbe vevő munkáltatók által	310
7.2. A munkaerő-kölcsönzés magyarországi gyakorlata – a kölcsönzött munkavállalók oldaláról	319
7.2.1. A kutatásról	319
7.2.2. A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók jellemző adatai	320
7.2.2.1. A kitöltők nem és kor szerinti megoszlása, keresztvizsgálatok.....	320
7.2.2.2. Foglalkoztatással kapcsolatos elemzések	324
7.2.2.3. Kölcsönzött munkavállalók tájékozottsága a munkaerő-kölcsönzéssel	

kapcsolatban	329
7.2.2.4. A kölcsönzött munkavállalók elégedettsége a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatával	337
7.2.2.4.1. Kölcsönzött és saját munkavállalók egyenlő elbírálásának megítélése	337
7.2.2.4.2. További tényezők összesített vizsgálata.....	345
7.2.2.4.3. Keresztvizsgálatok	350
7.2.2.4.4. Egyéb, a munkavállalók által megnevezett szempontok	383
7.2.2.5. A munkaerő-kölcsönzés gyakorlatának összesített értékelése	383
7.2.2.6. A munkaerő-kölcsönző cég megítélése	386
7.2.3. Összegzés	387
7.3. Kölcsönbe vevő munkaadók és a kölcsönzött munkavállalók véleményének keresztmetszete	400
8. Szakmapolitikai javaslatok	403
8.1. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv átvételével kapcsolatos javaslatok.....	403
8.1.1. Az irányelv hatálya	403
8.1.2. Egyenlő bánásmód alapelve	404
8.1.3. A kölcsönzés ideiglenessége	404
8.1.4. Kölcsönzött munkavállalók átvétele.....	408
8.2. A munkaerő-kölcsönzés jelenlegi gyakorlatából és a hatályos szabályozásból fakadó megállapítások, javaslatok.....	409
8.2.1. Határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés	410
8.2.2. A kollektív munkajog intézményei: üzemi tanács, szakszervezet, kollektív szerződés.....	411
8.2.3. A munkaerő-kölcsönzés szabályainak kommunikációs csatornái	413
8.2.4. További észrevételek	413
Irodalom	415
Summary	422
Vitamunkacsoport emlékeztető.....	425
Mellékletek	külön kötetben csatolva

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az elmúlt évtizedek munkaerő-piaci trendjeinek tapasztalata egyértelműen azt mutatja, hogy a munka világa átalakulóban van. A hagyományos értelemben felfogott munkajogviszony egyre inkább háttérbe szorul és a mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalon megjelent a speciális igényeket is figyelembe venni képes jogviszonyok változatos tárháza. A gazdasági környezet változásai hívták életre az atipikus munkavégzési formákat, mely formák között talán a legelterjedtebbé a munkaerő-kölcsönzés vált.

A TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” program keretében megvalósuló *„A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra”* kutatás a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízása alapján a következő célkitűzéseket fogalmazta meg:

- **Általános célunk** volt választ kapni arra a kérdésre, hogy a nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés milyen hatással van a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra.
- **Konkrét célunk** mind a hazai mind pedig az uniós szabályozási keretek feltárása; a meghatározó kutatási tapasztalatok, szakirodalmi anyagok feldolgozása; szakmapolitikai javaslatok kialakítása voltak.

Az interdiszciplináris kutatás során a foglalkoztatáspolitikai, humán erőforrás menedzsmenttel foglalkozó és munkajogi területen működő meghatározó hazai szellemi műhelyek (Pécsi Tudományegyetem ÁJK-KTK-FEEK, ill. ELTE ÁJK) munkatársai és gyakorlati szakemberek együtt alakították ki azt a végleges struktúrát és tartalmat, amely a zárótanulmányban öltött formát.

Az alkalmazott vizsgálati módszerek közül kiemelhetjük a dokumentum-elemzés-, ill. tartalomelemzés felhasználását a szakirodalmi források feldolgozása esetében. Emellett empirikus felmérések és helyszíni szemle (munkaerő-kölcsönző cégek, iskolaszövetkezetek) tapasztalatainak feldolgozásával egészítettük ki adatainkat, információinkat a vizsgálódás során.

A kutatási anyagban több ponton írjuk le: a munkaerő-kölcsönzés három-pólusú jogviszony - egy kölcsönbe adó és egy kölcsönbe vevő munkaadó, valamint a kölcsönzött munkavállalók együttműködését jelenti. Nem kívántuk ezt szem elől téveszteni akkor sem, amikor a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát kezdtük empirikus módon kutatni. Kérdőíves vizsgálatunk elsősorban a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek és a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók megkeresését célozta; ezt kiegészítettük azoknak a friss (2009. és 2010. évi) hazai kutatásoknak és prognózisnak az eredményeivel, amelyek megállapításai döntően a kölcsönbe vevő munkáltatókra vonatkoztak.

A zárótanulmány **struktúráját tekintve** – jelen vezetői összefoglaló fejezeten, az irodalomjegyzéken és a mellékleteken kívül – nyolc fő témakifejtő szerkezeti egységet tartalmaz; amelyek megítélésünk szerint egyenként is teljes értékű tanulmányoknak tekinthetők.

Az első fejezet tisztázza a munkaerő-kölcsönzés fogalmát illetve általában jellemzi e sajátos foglalkoztatási viszonyt; kitérve az egyes szereplők nézőpontjaira, a külső befolyásoló tényezőkre. Itt kerülnek megfogalmazásra a munkaerő-kölcsönzés előnyei és hátrányai, valamint bemutatjuk a hazai munkaerő-kölcsönzés legfontosabb tendenciáit az ezredfordulótól napjainkig, külön is vizsgálva a gazdasági válság hatását.

A második fejezetben – a Megbízó által eredetileg megadott vizsgálati irányokkal összhangban – kitekintést nyújtunk az iskolaszövetkezetek és a munkaerő-kölcsönzés kapcsolatrendszerére. Ennek indoka, hogy a gyakorlatban a munkaerő-piac e két területe több szempontból is összekapcsolódik, a munkaerő-kölcsönző cégek és az iskolaszövetkezetek közötti együttműködés és szembenállás kitapintható módon van jelen a mindennapi működésben. A fejezet nemzetközi összefüggések felvázolásával mutatja be a hazai iskolaszövetkezeti szektort, annak kialakulását, törvényi szabályozását és hátterét, tömörüléseit; illetve témánk szempontjából hangsúlyosan emeli ki az iskolaszövetkezeti tagság alapján történő munkavégzés elhatárolását a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzéstől.

Ezt követően két fejezet foglalkozik a kölcsönzés szabályainak megfelelőségével és hiányosságaival, abból a nézőpontból, hogy módosításra szorul-e a magyar szabályozás. Elsőként a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának történetét mutatjuk be; főként az Európai Unió vonatkozó rendelkezéseinek változásai alapján.

A kutatási tanulmány tartalmilag is egyik leghangsúlyosabb fejezete a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásával foglalkozik, részletes javaslatokat téve az 2008/104/EK irányelv rendelkezéseinek átvételével kapcsolatban, illetve bemutatva az ezzel összefüggésben várható változásokat a magyar munkajogban.

Az ötödik fejezet fókuszába a határon átnyúló kölcsönzés (import, export) foglalkoztatási hatása került. Itt elsőként – még kapcsolódva az előző fejezetek szabályozási kérdéseihöz – a határon átnyúló kölcsönzés elsődleges és másodlagos joganyagának vizsgálatát mutatjuk be. A témakör európai tendenciáit mind a kiküldött munkavállaló, mind a „cross border temporary worker” esetében megvizsgáljuk; a hazai folyamatok bemutatásánál külön is kitérünk a szlovákiai és romániai munkavállalók kölcsönzés keretében történő munkaerő-áramlásának elemzésére.

A munkaügyi kapcsolatok alapintézményeinek működése a kölcsönzésben az utolsó olyan vizsgálati szempontunk, amelynél döntően a témakör munkajogi szempontú elemzésére hagyatkozunk. Ennek keretében a hatodik fejezetben a lehetséges munkáltatói és szakszervezeti alapállásokat jelenítjük meg, vizsgáljuk a kollektív alku jogának megvalósulását nemzeti, ágazati és helyi szinten; kitérve arra is, hogy az európai szintű szabályozás hazai adaptációs kényszere milyen változásokkal járhat.

A tanulmány terjedelmét tekintve leghosszabb fejezete az empirikus kutatások eredményeit elemzi, összegzi. Ehhez a részhez a mellékletekben csatoltuk empirikus kutatásunk (n=610) kérdőívét, valamint az előírásoknak megfelelően mellékeljük az elemzések alapjául szolgáló adatbázist Microsoft Excel 2003 formátumban.

Kutatási anyagunk zárásaként a szakmapolitikai javaslatok című fejezetben megismételjük azokat, az egyes témaköröknél részletesen bemutatott és indokolt javaslatainkat; amelyekkel a döntéshozók számára világos, egyértelmű üzeneteket fogalmazhatunk meg a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatáspolitikai szerepének erősítése, az ágazat hatékonyabb működése, illetve a jogharmonizáció érdekében. Reméljük, hogy az itt szereplő konkrét megállapításaink a kutatás által elért eredményekkel összhangban hozzásegíthetnek a fenti célok eléréséhez.

Paks-Pécs, 2010. július 9.

a tanulmány szerzői kollektívája

1. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS FOGALMA ÉS ÁLTALÁNOS JELLEMZÉSE

Az elmúlt évtizedek munkaerő-piaci trendjeinek tapasztalata egyértelműen azt mutatja, hogy a munka világa átalakulóban van. A hagyományos értelemben felfogott munkajogviszony egyre inkább háttérbe szorul, és a mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalon megjelentek a speciális igényeket is figyelembe venni képes jogviszonyok változatos tárháza.

A gazdasági környezet változásai¹ hívták életre az atipikus munkavégzési formákat, mely formák között talán a legelterjedtebbé a munkaerő-kölcsönzés vált. Ez a folyamat mindinkább erősödő tendenciát mutat, és mivel a piac felgyorsult változásaihoz sok munkáltató nehezen tud alkalmazkodni szükségessé vált a munkaerő állomány rugalmas kezelése. Ennek megfelelő kezelését hivatott biztosítani a munkaerő-kölcsönzés jogintézménye.² Mindezeket a folyamatokat erősíti az életen át tartó tanulás eszméje révén kialakult ismeretszerzési metódus, melynek eredményeképpen a munkavállalói szakismeretek egyre kevésbé tekinthetők vállalat specifikusnak,³ így az egyes munkáltatók közötti átjárás lehetősége egyidejűleg szükségszerűség is.

Rugalmasság és költségmegtakarítás - e két jelszó jegyében számos nem tipikus foglalkoztatási forma terjedt el és terjed ma is. „Ma a szervezeti és egyéni érdekek mindinkább közelítenek abban, hogy a munkaidőrendszereknek támogatniuk kell a munka és a magánélet illeszkedését, ehhez viszont szükséges, hogy a munkavállalók nagy rugalmassággal, önállóan és minél hatékonyabban szervezhessék munkával töltött idejüket. Ezt részben a tradicionális családmódel felbomlása és a nők fokozott munkába állása kényszeríti ki, részben pedig, a dolgozók fokozódó igénye arra, hogy formális vagy informális keretek között tovább

¹ Az információtechnológia robbanásszerű fejlődése egyidejűleg kiváltotta a termelőeszközök abszolút meghatározó szerepét, és a humán erőforrás jelentősége – természetesen a piacképes ismeretekkel bíró személyzet tekintetében – előtérbe került. E jelenség hívta életre a távmunka jogintézményét, mint az atipikus munkavégzési formák másik modernkori megtestesülését.

² Természetesen léteznek erre a célra alkalmas más munkajogi jogintézmények is, úgymint a határozott időre létesített munkaviszony, vagy a részmunkaidős munkavégzés jogintézménye.

³ Lásd erről bővebben: Belyó Pál–Ékes Ildikó: A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése. A gazdasági szerkezet, a termelékenység és a munkaerő-kereslet globális előrejelzése (Munkaerő-piaci kutatások (afsz 2008) tanulmánykötet)

képezhessék magukat. Meg kell jegyezni, hogy szervezeti nézőpontból is egyre kevésbé a munkaidő és az adminisztratív szempontok, sokkal inkább a munkavégzés eredménye számít (magatartáskontroll helyett eredménykontroll).”⁴

Az erős piaci versenyben a vállalatok eszköztárában időről időre új szervezeti formák, gazdálkodási módszerek jelennek meg. Némelyek egy idő után divatjamúlttá válnak - vagy érdektelenségbe torkoltnak -, mások elfoglalják az értéküknek megfelelő helyüket. *A munkaerő-kölcsönzés olyan rugalmas munkaerő-piaci eszköz, amely ideális megoldást jelenthet a munkáltatók-vállalkozások számára az átmeneti problémák kezeléséhez, a termelés feltételeihez való igazodáshoz, a piac hektikus ingadozásából, a szezonálisból adódó változások áthidalásához.*

E foglalkoztatási forma gyors terjedése ugyanakkor jogi és társadalmi feszültségekhez is vezetett. A társadalmi feszültség akkor jelentkezett először, amikor több országban a szakszervezetek a tipikus formában foglalkoztatottak védelmében e módszer megtiltását, de legalábbis korlátozását követelték. A jogi konfliktus pedig azt jelentette, hogy a kölcsönbevevő és a munkavállaló között nincs semmilyen jogviszony. Így kezdetekben a foglalkoztatók maradéktalanul ki akarták használni az e konstrukcióban rejlő előnyöket. A módosításokkal ezek a konfliktusok feloldódtak és mára általánosan elfogadott jogintézménnyé vált.⁵

1989-1990 fordulóján Magyarországon a munkaerőpiac is alapvető változásokon ment keresztül. Ebben az átalakulási folyamatban új preferenciák jelentek meg a magyar gazdaságban, úgymint a rugalmasság költséghatékonyság és versenyképesség. A cégek olyan új foglalkoztatási formákat kerestek, amelyek a nehéz, átmeneti időben nagyobb biztonságot adhattak képlékeny piaci helyzetük átvészeléséhez. Ilyen rugalmas eszközt kínáltak a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek.

Nem véletlenül először a nemzetközi cégek jelentek meg a piacon, hiszen nekik volt több évtizedes, széles körű tapasztalatuk a szakma országos bevezetéséről. A szolgáltatás beindítása meglehetősen tőkeerős vállalkozásokat feltételezett, hiszen egy addig nálunk teljesen ismeretlen, új szakmát kellett bevezetni, ami a szolgáltatáshoz képest jelentős beruházást (megfelelő színvonalú

⁴ Bakacsi, Bokor, Császár, Gelei, Kovács, Takács: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment (Akadémiai Kiadó, Budapest 2006) 139.o.

⁵ Dr. Bankó Zoltán, Csaposs Noémi, Dr. Bóday Pál: A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok kihasználása válsághelyzetben, 2009.

iroda, berendezés, külföldön jól kiképzett személyzet) s óriási reklámköltséget igényelt. Az sem mellékes, hogy a potenciális megrendelők eleinte elsősorban a multinacionális cégek voltak, akiknek ez a szolgáltatás otthon már évek óta a megszokott volt. Másfelől amennyiben nem kívántak behatóan megismerkedni a magyar munkajogi, adózási, társadalombiztosítási szabályokkal és képesek voltak megfizetni a mindezt magára vállaló kölcsönző cég szolgáltatását, igénybe is vették azt.

A következő években nagyon sok cég alakult már tisztán magyar tulajdonban is ezen a területen. Ezt a funkciót már a kezdetekben számos cég vette fel a tevékenységi körébe (többnyire valamilyen más munkaerő-piaci tevékenységgel, például közvetítéssel, oktatással együtt).

1.1. A KÖLCSÖNZÉS FUNKCIÓJA

Az Mt. **193/C. §** a) bekezdése szerint a *munkaerő-kölcsönzés* olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. Bankó Zoltán megfogalmazásában „a munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag, vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony”.

Az alapvető kérdés – ami a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos minden további álláspontunkat meg kell, hogy határozza – az, hogy valójában milyen céllal jön létre, milyen funkciót érvényesít ez a sajátos foglalkoztatási forma. Bár nagyon sokféle megoldása, szabályozása – és sokféle megítélése – létezik, a munkaerő-kölcsönzést az elmúlt két évtizedben a szakirodalom is, a gyakorlat is elsősorban olyan megoldásnak tekintette, ami **növeli a munkaerőpiac rugalmasságát**, ezen keresztül hozzájárul a gazdaság rugalmasságához, a munkahelyteremtéshez. Ezt a funkciót a foglalkoztatáspolitikai olyan komolynak és fontosnak tekintette, hogy a

foglalkoztatási színvonal növelése érdekében az EU is olyan megoldást látott benne, amelyet indokolt külön is támogatni.

A munkaerő-kölcsönzés tehát – elvileg – kétféle piaci előnyt kínál:

a) Nagyobb rugalmasság

A vállalkozás a gyakran és gyorsan változó piaci, konjunkturális viszonyok mellett bármikor kerülhet olyan helyzetbe, hogy gyorsan kellene új kapacitásokat létesítenie, többlet-munkaerőt munkába állítani ahhoz, ki tudja használni a kedvező piaci helyzetet. Egy „normál” üzleti vállalkozás esetében ez kettős problémát jelent. Egyrészt nem biztos, hogy rendelkezik olyan HR-kapacitással és munkaerőpiaci ismerettel, adatbázissal, amelynek segítségével meg tudja oldani az azonnali és hatékony toborzást. A munkaerő-kölcsönzés keretében viszont ezt a toborzási, kiválasztási feladatot át tudja adni egy erre szakosodott, professzionális munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó munkaerőpiaci szolgáltató (közvetítő, tanácsadó) cégnek. A kölcsönbe adó még a munkajogi eljárást is átvállalja, mert ő veszi alkalmazásba az adott munkaerő-állományt. A munkaerőigényt támasztó vállalkozásnak tényleg nem kell mást tennie, mint tudnia kell, hogy kitől várhat ilyen szolgáltatást, fel kell adnia a „megrendelést”, megkötnie a kölcsönbeadóval a megállapodást, és megkapja a szükséges munkaerőt.

A másik tipikus problémája a HR-nek az, hogy ez a munkaerőigény konjunkturális, egy adott keresleti többlet által indukált, de épp ebből következően bizonytalan és időleges. Lehet, hogy rövidebb vagy hosszabb ideig tart a kedvező piaci helyzet, viszont ha elmúlt, már nem tudja foglalkoztatni a felvett munkaerőt. Ebben a határozott (rövid) idejű alkalmazás sem biztos, hogy megoldást jelent számára, mert gyakran nem látható pontosan előre a ciklus átfutási ideje. Másra viszont a határozott időből esetleg még hátralévő időben nem tudja használni ezt a létszámot. A kölcsönzés ebben is jó megoldást kínál számára, mert bármikor módosíthatja a kölcsönvenni kívánt létszámot, vagy a továbbiakban nem tart igényt az adott munkavállalókra. A kölcsönbe adó pedig esetleg talál számukra más, ugyanilyen helyettesítő, kölcsönbe adós munka-lehetőséget. Mindenesetre a felmondás, a munkaviszony megszüntetésének feladatát is átvállalja tőle a kölcsönadó.

Nem véletlen, hogy a kölcsönzés tipikusan az autó-/fém-/elektronikai iparban, vagyis a nagyobb tömegű kézi (betanított) munkaerőt alkalmazó ágazatokban terjedt el, ahol nagyobb cégek átlagos mérete és erőteljesebb a konjunkturális ingadozás.

Akad persze a kölcsönzettek között szakmunkás is, kisebb számban szellemi is. Logikailag szükség lehet a kölcsönzésre egy kvalifikált munkaerő esetén is, pl. egy átmeneti hiány pótlására (betegség, hosszú távollét tanulmányi, családi, egészségi okok miatt). A gyakorlatban viszont ezt a megoldást ritkábban alkalmazzák. Vállalati oldalról már inkább bizalmi ügynek tekintik ezeket a munkahelyeket, és inkább saját kiválasztást, esetleg egy fejvadászt vesznek igénybe. A kölcsönzőnek sem biztos, hogy megéri ezzel a piaci szegmenssel foglalkozni, annak kis mérete és sokféle specifikuma miatt. A szellemi munkavállalók oldaláról ugyancsak nem tipikus, hogy egy kölcsönzőhöz bejelentkezzenek, mert tudják, hogy az egy másik piaci szegmenssel áll többnyire kapcsolatban. Korlátot jelent az is, hogy a szellemi dolgozók – kivéve a tudatosan szabadúszók - ritkán akarnak csak időlegesen állást vállalni, a kölcsönző pedig nem tud tartalék sereget tartósan fenntartani esetleges igények fedezetére.

Azt persze látni kell, hogy önmagában a kölcsönzés még nem feltétlen jelenti közvetlen a foglalkoztatás növekedését. A kölcsönbeadó úgy teremt munkahelyet (növeli a foglalkoztatottak számát), hogy az valójában a kölcsönvevő által létrehozott munkahely, az effektív munkavégzés is ott történik. A kölcsönbeadó akkor lenne valóban munkahely-teremtő, akkor növelné a foglalkoztatást, ha a kölcsönvevők munkaerő-igényének elmúlása esetén is megtartaná a munkavállalót (egyfajta „tartalék” állományt fenntartva). A gyakorlatban viszont a kölcsönbeadó csak arra az időre szűkíti le a foglalkoztatást, ameddig arra a kölcsönvevő igényt tart.

Közvetve viszont valóban lehet a munkaerő-kölcsönzésnek foglalkoztatást bővítő hatása. Ha profi, a munkaerőpiacot jól ismerő, széleskörű információs bázissal rendelkező, szakszerű kiválasztási eljárásokat alkalmazni tudó kölcsönzők lépnek be a munkahelyet keresők és rövid távú munkaerőigénnyel jelentkezők közé, akkor ezzel lerövidül a keresés ideje, olcsóbbá válik a munkaerő „beszerzése”, könnyebb a felmondás. Ezzel pedig egyértelműen nő a munkaerőpiac rugalmassága, ami hozzásegíti a gazdaságot is a rugalmassá váláshoz, ezáltal javítja a gazdaság szférájában is a versenyképességet. Ennek pedig – bár nem törvényszerűen, nem kötelezően, és különösen nem lineárisan – gazdaság- és foglalkoztatás-élénkítő hatása is lehet.

b) Menekülés a munkajogi kötöttségek és a magasabb juttatások, kollektív szerződéses kötöttségek alól

A kutatás munkajogi fejezetei nagyon részletesen és plasztikusan ismertetik, hogy hol, miben tér el a „normál” és a kölcsön-munkajogviszony. Ez pedig egyértelműen kínálja azt a törvényes lehetőséget a munkáltató számára, hogy kölcsönvevőként számára kedvezőbb munkajogi, esetleg bérezési, adózási, költségviselői pozícióba kerülhessen. (Ez akkor is igaz, ha nem tételezzük fel a nem törvényes, nem szabályos, szürke és fekete zónába tartozó munka-kapcsolatok kialakulását.)

Természetesen ebben látni kell a másik fél, a munkavállaló ellenkező előjelű érintettségét is. A munkáltató úgy élhet ezekkel a kedvező lehetőségekkel, hogy azzal automatikusan rövidül az érintett munkavállaló védettsége, jövedelme, biztonsága.

A motivációk természetesen vegyesek, és nemcsak különbözőek, hanem adott esetben azonosak is lehetnek a két oldalon. A szakértői vélemények szerint a munkáltatókban az említett kétféle szempont (a rugalmasság és a kötöttségek csökkentésének előnye) együtt él, nehezen választható szét. A munkavállalóknál pedig a munkanélküliség vagy munka kevesebb védelemmel alternatívája jelent alapvető dilemmát.

A két oldal megítélésében két értékrendet, szempontrendszert tartunk érdemesnek végiggondolni. Az egyik az EU által is szorgalmazott „flexicurity” elv, a másik az „érdekhierarchia” nézőpontja.

Közismert, hogy a „**flexicurity**” kifejezés egy sajátos műszó, szó-összevonás, esetünkben a flexibility (rugalmasság) és a security (biztonság) kifejezések összevonásából keletkezett, és azt hivatott érzékeltetni, hogy az EU foglalkoztatáspolitikája számára mindkettő fontos, sőt ezek együttes érvényesítése az, ami igazán fontos. Ennek jelentőségét számunkra az határozza meg, hogy a rugalmasság – az előzőekből is következően – alapvető munkáltatói érdek, a biztonság pedig a munkavállaló érdekét fogalmazza meg. (A munkahely biztonsága, vagy a munkahely elvesztése esetén a gyors visszatérés lehetősége a jövedelem, a megélhetés, a család biztonságát is jelenti.) A két szó összevonása egyetlen kifejezésbe azt kívánja deklarálni, hogy az EU ezt a két érdeket együtt szeretné érvényesíteni.

A munkaerőpiacon viszont a munkáltató erőfölénye érvényesül, ezért a rugalmassági oldal megvalósulásának általában jobb az esélye, mint a biztonságénak. Ebből logikus lehet levonni azt a következtetést, hogy **a „flexicurity” elv érvényesítése (is) igényli a munkaügyi kapcsolatok rendszerének támogatását, amelyik eleve azért jött létre, hogy kiegyenlítse a két oldal erőpozíciója közötti különbséget, és „egyensúlyi” megállapodások létrejöttét segítse elő.** E nélkül a rugalmasság (mint előny a munkáltató és teher, bizonytalanság a munkavállaló számára) követelménye fog előtérbe kerülni, a biztonság (mint teher, kötelezettségvállalás a munkáltató, és előny a munkavállaló számára) szempontjával szemben. Az ideális megoldás természetesen itt is a két oldal egyensúlya lenne.

Ezt persze nevezhetjük munkavállaló-párti megközelítésnek, mint ahogy ez általában is igaz – bár nem abszolutizálható – a munkaügyi kapcsolatok rendszerében, viszont a társadalmi és gazdasági szempontok is csak így hozhatók egyensúlyba. Ugyanakkor azt is állítjuk, hogy hosszú távon a munkaadó is élvezni ennek hasznát. A „korszerű” menedzsment, az új foglalkoztatási viszony rendszerére is az fogalmazható meg, hogy még ha nem is feltétlen támogatja a szakszervezeti érdekképviselőket, a munkaügyi kapcsolatok helyett legalább az ún. alkalmazotti kapcsolatokat igényli.⁶ (Megjegyzem: ebben a tekintetben a kutatás munkajogi és munkaügyi kapcsolati nézőpontja teljes összhangban áll, ld. Bankó Zoltán megfogalmazását a kollektív munkajog alapállásáról.⁷)

A másik mérlegelési szempontot, **az érdek-hierarchia** nézőpontját ritkábban vetjük fel, bár ugyancsak vannak megnyilvánulásai az EU-ban is, és a hazai munkaerőpiaci gondolkodásmódban is. Ennek a lényege abban fogalmazható meg, hogy egy átfogóbb, magasabb szintű érdek érvényesítése lehet annyival fontosabb az alacsonyabb szintű, parciálisabb érdekekkel szemben, ami igazolhatja azt, hogy a

⁶ László Gyula: Alkalmazotti, foglalkoztatási vagy munkaügyi kapcsolatok? Munkaügyi Szemle, 54. évf. 2010. I. szám. pp. 33-41.

⁷ „Míg a magánjogi jogügyleti forgalomban léteznek tényleges hatalmi egyenlőtlenségek, amelyek azonban a magánjog immanens eszközei által kiegyenlíthetők, a munkajog egy *felborult egyensúlyt* kísérel meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés, a privátautonómia követelményeinek. A szerződési szabadság a modern munkajogi rendszerekben mindig *korlátozottan* érvényesült az elvnek a polgári jogban betöltött szerepéhez képest. Általánosnak mondható az a vélekedés, hogy a szerződési szabadságot arra a feltételezésre alapítják, hogy mindenki egyenlő és azonos pozícióból tárgyalva dönt a szerződés megkötéséről. Mivel ez a feltétel munkaszerződés két alanya vonatkozásában nem áll fenn, az állami beavatkozás a munkaerőpiac szabályozása tekintetében jelentős maradt, a szerződéses szabadság alóli kivételként említik.”

magasabb szint érvényesülése jogosan kérhet, várhat el áldozatot az egyes rész-érdekek érintettjeitől.

Adott esetben a gazdaságpolitika, a foglalkoztatáspolitikai „magasabb rangú” érdekeket testesíthet meg, mint az egyéni, munkavállalói érdek. Az államháztartás vagy a gazdaság egyensúlya, a gazdaság élénkítése, a foglalkoztatás bővítése lehet olyan súlyú nemzeti érdek, amelynek megvalósításához áldozatot kérünk az egyénektől. Kérdés, hogy abban a periódusban, amelyben a munkaerő kölcsönzés kialakult és működött, működik, létezett-e, létezik-e ilyen magasabb rendű, fölérendelhető érdek.

A kölcsönzésnek kettős alapvető funkcióját mutattuk be az előzőekben. Kérdés, hogy ezek között felállítható-e valamiféle rangsor. A rugalmasság az alapvető cél, amellyel a foglalkoztatás növelhető, vagy a munkaadók előnyben részesítése az alapvető cél, azért, hogy (esetleg) növelje a foglalkoztatást? Ha a kölcsönzés növeli a foglalkoztatást pl. alkalmi munkával, helyettesítéssel, konjunktúra-ciklusok kihasználásával, ha rugalmasabb lesz ezáltal a munkaerőpiac, mert vannak olyan munkaerőpiaci szolgáltató (kölcsönző) cégek, amelyek összegyűjtik a szétszórtnan megjelenő, többé-kevésbé reménytelen, de mégis munkát vállalni akaró, szórvány kínálatot, akkor ez a munkaerő-kölcsönzési rendszer kifejezetten hasznos és szükséges. Ha ezáltal munkahelyet teremt, munkához juttatja az álláskeresőket, akkor indokolt lehet, hogy ennek „árát” (pl. az alacsonyabb bérben és biztonságban) fizesse meg az így munkajövedelemhez jutó munkavállaló is, és támogassa a munkajog és a foglalkoztatáspolitikai is.

Fennmarad a kérdés ebben a relációban is, és akkor is, ha a fenti kérdésre igen választ adunk, hogy vajon ezt tekintjük-e az egyetlen (alapvető) kitörési pontnak, és ez a kölcsönbeadott munkavállalói kör legyen-e az alapvető tehervállaló? A kérdés tisztességgel azért is nehezen megválaszolható, mert ha egy adott személy munka nélkül maradt, álláskereső lett, neki mondhatjuk-e azt, hogy ez a modell egyéni érdeket is érvényesít, vagyis hozzon áldozatot azért, hogy munkát kapjon. Vele szemben ott áll egy másik munkavállaló, akitől nem kértük ezt az áldozatot. Vagy más közelítésben: ha védjük az érdekeit, és ilyen feltételek mellett már nem kapna munkát, akkor jót tettünk-e vele, - és a többi munkaviszonyban állóval.

Ha viszont csak az a dolgok mozgatója, hogy egy olyan modell jöjjön létre, amelyben olcsóbb és könnyebben változtatható lehet a foglalkoztatás a munkaadónak (a munkavállaló rovására és a költségvetési bevételek rovására),

akkor abban nincs magasabb rendű érdek. A foglalkoztatási cél támogatandó a munkavállalói oldalról is, a munkajogi és a bér-, illetve járulék-fizetési kötelezettségek alóli menekülés már nem tekinthető támogatandó célnak.

Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről a (11) bekezdésben még egy fontos mérlegelési szempontot fogalmaz meg: A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés nem csak a vállalkozások rugalmasság iránti igényét elégíti ki, hanem a munkavállalók azon igényét is, hogy **munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék.** Az ilyen jellegű munkavégzés ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-piaci részvételhez és integrációhoz.

Ez a megfogalmazás a munkáltató és a munkavállaló igényei közötti egyensúly szükségességére utal (hasonlóan a korábban említett „flexicurity” modellhez), és indokot lát a kölcsönzésre abban a tekintetben, hogy az jó a munkáltatónak a rugalmasság miatt, és a munkavállalónak azért, mert ezen keresztül sajátos lehetősége nyílik a munka és a magánélet összeegyeztetésére.

A gyakorlat oldaláról közelítve úgy tűnik, ez utóbbi inkább politikai nyilatkozat, mint gyakorlati érv. Az, ugyanis, hogy egy rövid lefutású, bizonytalan pozíciójú és változó munkahelyeken végzendő munka jobban összeegyeztethető a magánélet kívánt szervezésével, teljesen reális feltételezés pl. egy szabadúszó szellemi munkavállaló esetében, aki időnként (amikor hívja pl. a kölcsönző) szívesen vállal munkát, de nem jelent gondot az sem, ha egy ideig nem hívják. Vagy egy olyan személynél, akinek egyéb elfoglaltságai, kötelezettségei nem teszik lehetővé a határozatlan idejű, tartós munkavállalást. Vagy egy nyugdíjasnál, aki a nyugdíj mellett, ha van munka, szívesen vállalja. Egyébként „normál” élethelyzetben, itt és most Magyarországon nem tipikus, hogy valaki önként a kölcsönmunkát válassza a „normál” munkaviszony helyett.

1.2. A KÖLCSÖNZÉS, MINT SAJÁTOS FOGLALKOZTATÁSI VISZONY

A munkaerő-kölcsönzést a szakirodalom általában a sajátos, „atipikus” foglalkoztatási viszonyok közé sorolja. Az „elvi” kérdések között érdemes azt is

megvizsgálni, hogy mennyire és miben „atipikus” a munkaerő-kölcsönzés, vagyis mennyire indokolt ennek a foglalkoztatási módnak a megkülönböztetett kezelése.⁸

Az alkalmazásnak évtizedek során kialakult egyfajta általános gyakorlata, amelyet a szakirodalom épp ezért „tipikus”-nak nevezett el. Ennek a tipikus foglalkoztatásnak a legfontosabb jegyei:

- *teljes munkaidős*: a munkavállaló a jogszabályban meghatározott teljes munkaidőt dolgozza le (napi 8 óra, heti 40 óra),
- *határozatlan idejű*: a munkaszerződés nem rögzíti annak lejárátát, vagyis határozatlan időre szól,
- *munkaviszony (bér)*: a munkavállaló munkaviszony keretében áll munkába, szerződés szerinti bér/kereset fejében dolgozik,
- *a vállalat telephelyén*: a munkavállaló a vállalat székhelyén-telephelyén, annak infrastruktúrájával, eszközeivel végzi a munkát.

Ennek a megoldásnak standard, stabil, megszokott jellege alapján megvolt a maga előnye, de az is kiderült, hogy sok szempontból épp ezért rugalmatlan, túlzott kötöttségeket tartalmaz. Így alakultak ki azok a megoldások, amelyek igyekeznek a fenti, tipikus foglalkoztatást valamilyen módon rugalmasabbá tenni. Mivel ezek eltértek a tipikus formától, „atipikusnak” nevezték el. Az atipikus foglalkoztatási módok egyes változatai gyakorlatilag úgy alakultak ki, hogy eltérnek a tipikus foglalkoztatás egyik vagy másik jellemzőjétől. Az atipikus foglalkoztatás legismertebb megoldásai:

- teljes helyett *nem teljes munkaidős*: valamilyen részmunkaidős foglalkoztatás, csak akkora időre, amely ténylegesen szükséges az adott feladat elvégzésére;
- határozatlan helyett *határozott idejű munkaszerződés*: a munkaviszony csak arra az időintervallumra szól, amely alatt a projekt, a kampány, a munka lezárul, utána külön felmondás, végkielégítés stb. kötöttségek nélkül megszűnik;
- munkaviszony helyett *önfoglalkoztatás*: a munkát végző nem a cég alkalmazottja lesz, hanem önmaga szervezi meg saját foglalkoztatását. A cégnek nem kell fizetnie a járadékokat, nem kell folyamatos munkáról gondoskodnia, mindezt a munkát végző maga szervezi, látja el;

⁸ László Gyula: Munkaerő-piaci politikák, PTE KTK, Pécs, 2007. felhasználásával

megjegyezzük, hogy hasonló megoldást jelent a cég számára az is, amikor egy kölcsönző cégtől kölcsönszerződés keretében kap munkavállalókat;

- a vállalat telephelye helyett *a telephelyen kívül*: nem kell stabil munkahelyeket kialakítani, hanem pl. távmunkában, informatikai eszközökkel folyik a munkavégzés és kapcsolattartás.

1. sz. tábla: A tipikus és az atipikus foglalkoztatási formák megkülönböztetése

Tipikus	Atipikus
Teljes munkaidő	Részmunkaidő
Határozatlan idejű szerződés	Határozott idejű szerződés
Munkaviszony	Önfoglalkoztatás Munkaerő-kölcsönzés
A munkáltató telephelyén	Távmunka

Annak alapján, amit eddig a munkaerő-kölcsönzés kapcsán megfogalmaztunk, a munkaerő-kölcsönzés legfőbb jellegzetességei nem ebben a fenti, „klasszikus” megkülönböztetésben jelennek meg. A munkaerő-kölcsönzés nem a fenti dimenziókban különbözik a „tipikus” foglalkoztatási módoktól, hanem alapvetően egyetlen más kérdésben, abban, hogy a **hagyományos munkaadó/munkavállaló kapcsolat kibővül**, mert a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó (KA, mint munkáltató) és a kölcsönvevő (KV, mint foglalkoztató) megosztva gyakorolja. Tehát kétirányú és megosztott a kölcsön-szerződést kötő munkavállaló kapcsolata, és ebben a „tipikus” munkajogi szabályozástól eltérő jogosítványok jelennek meg a munkáltató és foglalkoztató oldalán.

Egyszerűen fogalmazva: munkajogi aspektusból lehet azért atipikus egy foglalkoztatás, mert a tipikus munkaviszony védelmi rendszerei erre nem vonatkoznak.

A kölcsönzés tehát leginkább azért tekintendő **atipikusnak**, mert **a hármas jogviszonyban való összekapcsolással és a munkajog kötelező előírásai alól való menekülés lehetővé tételével** kedvező helyzetbe hozza a munkáltatót (a munkavállaló rovására). A kölcsön-munkavállalás egyéb elemei ugyanis ismertek, alkalmazottak széles körben, más foglalkoztatási formák keretei között is:

- rövid távú alkalmazás létezik határozott és határozatlan időre is, kölcsönzés nélkül is, mint ahogy van hosszabb idejű foglalkoztatás kölcsön munkavállalók esetében is,
- próbaidő és rövidebb időre szóló határozott idejű foglalkoztatás is létezik anélkül, hogy a törvény felmentené a céget a kollektív szerződés alkalmazása alól,
- munkaerőpiaci szolgáltatót, toborzót igénybe vesznek vállalatok a tipikus alkalmazáshoz is,
- a foglalkoztató utasítási joga azonosan érvényes a kölcsönzött és nem kölcsönzött (tipikus) munkavállalókra, ugyanaz a munkavállalók munkavégzése, ugyanolyanok a munkavégzés körülményei, a munkaidő hossza és beosztása stb..

Nem is igazából arról van szó (legalábbis többségében), hogy a foglalkoztató időlegesen egy másik cég munkavállalóit veszi igénybe. Hiszen a kölcsönzött munkavállaló általában nem a kölcsönbeadó cég „tartalékban” lévő, kölcsönzésre váró munkavállalója, aki fregoli munkavállalóként éppen ott dolgozik, ahol szükség van rá, és amikor épp nincs rá szükség, akkor visszatér „várakozni” a bázisra, hanem a kölcsönző akkor és csak arra az időre alkalmazza, amikor valakihez ki tudja kölcsönözni (közvetíteni).

Másrészt vitatható az a többször hangoztatott, hivatalosnak elfogadott szembeállítás is, hogy a belső állomány stabil, rájuk hosszú távon számíthat a cég, míg a kölcsönzés kevésbé kötött, a kölcsönvett munkaerőre kevésbé építhet a foglalkoztató. Ha ez lenne a meghatározó szempont, azt a kölcsönvevő bármikor érvényesíthetné, mert joga és lehetősége van bármikor átvenni a kölcsön munkaerőt főállásban, saját munkaviszonyba. Ezt a lehetőséget az Mt. kifejezetten garantálja, megakadályozását határozottan tiltja. A foglalkoztatás megszüntetéséről pedig valójában, effektíve ugyancsak a kölcsönbevevő, és nem a kölcsönbeadó dönt (itt most figyelmen kívül hagyva azt, hogy a kölcsönbeadó talál-e ezt követően másik kölcsönvevőt az adott munkaerő foglalkoztatására).

Megkockáztatjuk, hogy nem azért lett atipikus foglalkoztatási forma a munkaerő-kölcsönzés, mert különleges, a tipikustól eltérő a foglalkoztatás (mint a határozott és határozatlan idejű, a teljes és részmunkaidejű tipikus és atipikus foglalkoztatás esetén), hanem azért, hogy **a tipikus foglalkoztatás munkajogi**

kötöttségei alól ad felmentést. A kölcsönzés ebben a tekintetben inkább csak fedőréteg, burkolat és indok-keresés.

Mi történne akkor, ha – miután a vállalkozás megrendelésére a munkaerőpiaci szolgáltató megtalálta a megfelelő személyeket – nem a kölcsönző lenne a munkáltató? A foglalkoztató, ha kell neki a munkaerő, alkalmazásba venné. Vagyis nem csökkenne a foglalkoztatás, bár kevesebb lenne a foglalkoztató jövedelme, magasabb lenne a foglalkoztatott bére. Kivéve, ha a foglalkoztató vállalkozás számára csak úgy éri meg a foglalkoztatás, hogy igénybe veszi ezt a – ki nem mondott – támogatást. Vagyis ez egy **„államilag elismert” támogatás** a foglalkoztatónak, a költségvetés és a gyenge munkaerőpiaci pozícióban lévő, de aktívan **munkába állni kívánó munkavállaló rovására**. Csak ez nem az állami foglalkoztatási szolgáltatón keresztül biztosított bértámogatás, hanem a kölcsönbeadó és kölcsönbevevő között megosztott „rugalmassági hozadék”.

Jó, hogy van ilyen lehetőség azon munkáltatóknak, akik a piac által megkövetelt rugalmasságot – a munkavállalói szempontok maximális figyelembe vétele mellett is – csak így tudják elérni. Szükséges, ha a foglalkoztatáspolitikai úgy ítéli meg, hogy indokolt ez a támogatás, annak érdekében, hogy növekedjen a foglalkoztatás. Mégis úgy lenne korrekt, hogy ebben az esetben is nevezzük a nevén a támogatás módját és hordozóját (teherviselőjét), és ne egy „kerülőutat” takarjunk el vele.

Végül még egy szempont van, amit az elvi kérdések között meg kell említeni. A külső és belső munkaerőpiacok elkülönítése, illetve a vállalati belső munkaerőpiacok szegmentáltsága, a **primer és szekunder belső munkaerőpiacok** kialakulása a munkaerőpiacok elméletének már nem újkeletű eredménye. Ezzel kapcsolatban viszont fontos azt leszögezni, hogy a belső piaci szegmensek kialakulása nem (nem feltétlen) a tipikus és atipikus foglalkoztatások közti törésvonalat követi. Egy teljes munkaidős, határozatlan időre szerződöttség munkavállaló is lehet szekunder, periférikus pozíciójú, míg egy részmunkaidős (tehát az atipikus foglalkoztatások közé sorolt) tanácsadó lehet kifejezetten az elit tagja.

Másik oldalról közelítve az viszont biztosan igaz, hogy a kölcsönzöttek csak a perifériába sorolódnak, mert nincs erejük, nincs védelmük. A kevés kivétel közé sorolhatók azok, akik a kölcsön foglalkoztatott pozícióból átkerülnek a főállású munkavállalói posztra és ott elit pozíciót képesek kivívni maguknak.

1.3. AZ ÉRINTETTEK HÁLÓJA

A munkaerő-kölcsönzést alapvetően azzal szoktuk megkülönböztetni más munkaviszonyoktól (munkáltató-munkavállaló kapcsolatrendszerektől), hogy itt a hagyományos kétpólusú, kétszereplős kapcsolat háromszereplőssé válik, mivel a munkavállaló mellett megjelenik a kölcsönbe adó, mint de jure munkáltató, és a kölcsönbe vevő, egyes kérdésekben de facto munkáltatói jogokkal rendelkező személy is.

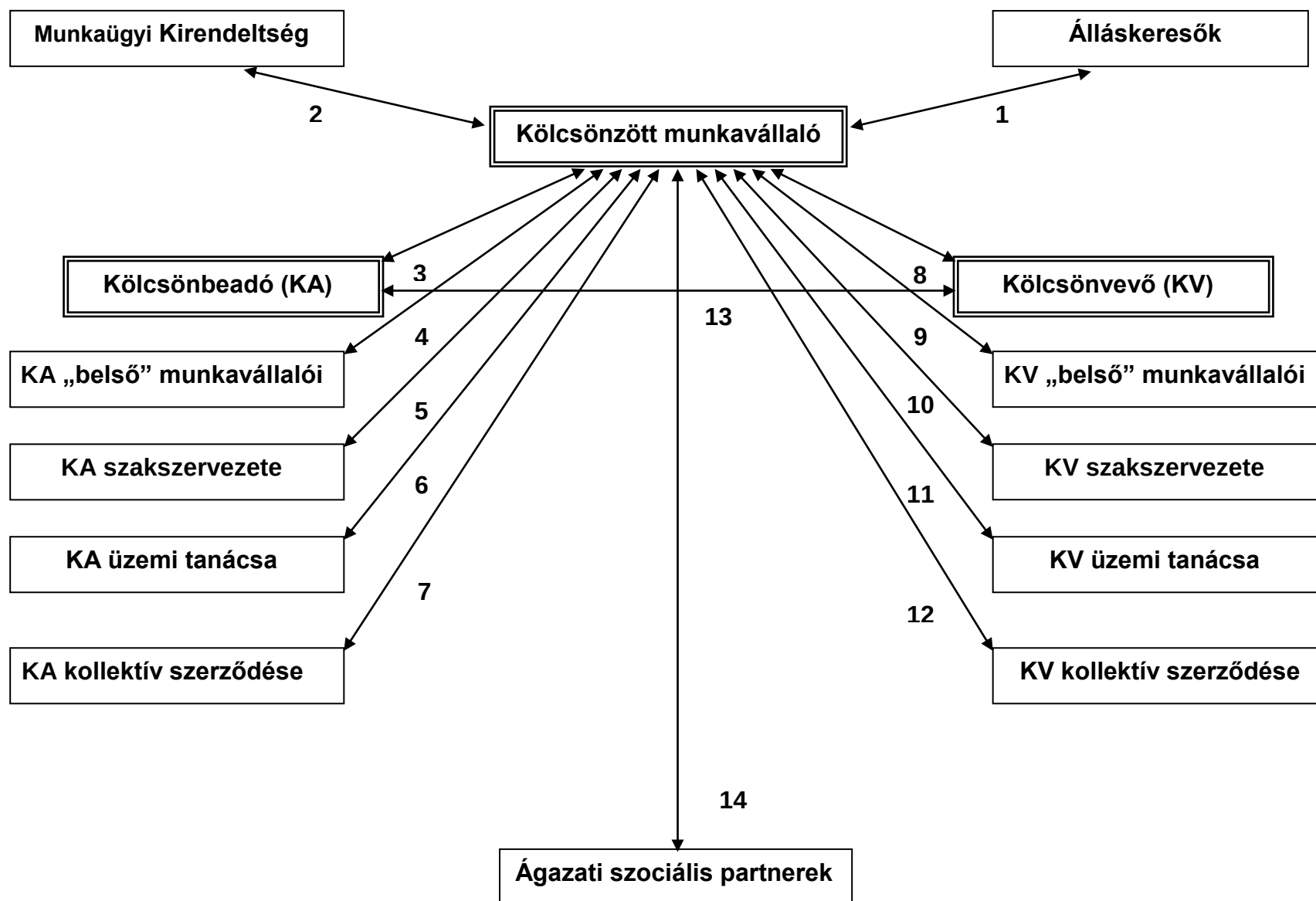
Ha figyelembe vesszük

- azt a munkaerőpiaci helyzetet, amelyben létrejön a kölcsönzés: ritkán lesz önkéntes munkavállalói kezdeményezés eredménye, inkább olyanok foglalkoztatására szolgál, akiknek nincs stabil, tipikus munkahelyi kilátásuk, valamint azt, hogy
- ez a függő viszony a kölcsönzött munkavállalót a „normál” feltételekhez képest is gyengébb védelemben részesíti (ezért a munkaügyi kapcsolatok intézményesülése, működése ebben az esetben sokkal kritikusabbá válik), továbbá azt is, hogy
- ez a munka/foglalkoztatási viszony közvetlen érinti mindkét cég munkavállalóit is,

azt kell látnunk, hogy a munkaerő-kölcsönzésnek tucatnyi közvetlen stakeholdere van (itt most nem beszélve a tulajdonosok, menedzserek, fogyasztók stb. ugyancsak különböző érdekeket hordozó csoportjairól). A következő ábra ezt próbálja érzékeltetni.

- Az esetek nagy többségében abból kell kiindulni, hogy a kölcsönzés céljából regisztráló személy, vagyis a reménybeli kölcsönzött munkavállaló alapvetően az álláskereső köréből kerül ki (az ábrán az 1. számú kapcsolat). Álláskereső (és nem passzív munkanélküli), aki ezen az úton is szeretné munkavállalási esélyeit növelni, mert – ugyancsak nagy valószínűséggel – az eddigiek során az egyéb, „normál” („tipikus”) elhelyezkedési lehetőségei nem jártak sikerrel.

1. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés közvetlen érintettjei



Az érdekérvényesítési esélyeket tekintve ez két szempontból lehet érdekes. Mivel ez egy bizonytalan, nagy valószínűséggel nem éppen „elit” munkavállalási forma, ennek vállalása eleve jelzi azt, hogy nem lesz erős az érdekérvényesítő képessége a kölcsönbeadó vállalattal szemben, sem akkor, amikor a kölcsönbeadó esetleg állást kínál és a bérekről, juttatásokról lesz szó, sem akkor, amikor a foglalkoztató már nem tart rá igényt és a kölcsönbeadó meg akarja szüntetni ezt a munkaviszonyt.

Másrészt az a tény, hogy kész vállalni egy olyan munkaviszonyt is, amely a „normál” munkaviszonynál kisebb védettséget jelent, közvetve rontja a többi álláskereső esélyeit, mert azt a példát mutatja, hogy esetleg széles körben lehet munkáltatói oldalról ezt a megoldást követni, hiszen ezt is vállalni fogják az álláskereső. (Amilyen mértékben általánossá válik a kölcsönzés, és a munkahelyek nagyobb része csak kölcsönzésen keresztül érhető el, többen lesznek kénytelenek vállalni ezt, és az ezzel járó alacsonyabb védelmet.)

- Az álláskereső számára az alternatív megoldást a helyi Munkaügyi kirendeltség jelenti **(2)**, ahol a regisztrációt követően tanácsadást, közvetítést, támogatást kaphat. Ha ez eredményes, nagy valószínűséggel a támogatott, közvetített munkahelyet fogja választani. Ebben viszont jelenleg igencsak korlátozottak az esélyek.

A másik oldalról, a foglalkoztatási szolgálat szempontjából a munkaerő-kölcsönzés kifejezetten jó megoldás. Csökkenti – legalább átmenetileg – a regisztrált álláskeresők számát. A kölcsönzéssel járó kedvező feltételek elősegítik a munkahely-teremtést, a foglalkoztatás színvonalának fenntartását, esetleg (konjunkturális) bővülését is, anélkül, hogy ahhoz a decentralizált foglalkoztatási alapból, a munkaügyi kirendeltség által finanszírozott szolgáltatásokból és támogatásokból pénzt kellene költenie.

- Az aktív álláskereső az állami foglalkoztatási szolgálat mellett felveszi a kapcsolatot a magán munkaerőpiaci tanácsadó és közvetítő szervezettel is, más munkavállalási lehetőség hiányában vállalja a kölcsön-munkát is. Ha ehhez a közvetítőhöz olyan vállalati megkeresés érkezik, amelyre ő is alkalmas, és kiválasztják erre a munkára **(3)**, kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt létesít kölcsönzővel (kölcsön munkavállaló, a továbbiakban KMV lesz a kölcsönbeadó, a továbbiakban KA szervezetenél), bár a munkát majd a kölcsönvevő (a továbbiakban KV) cégnél fogja végezni.

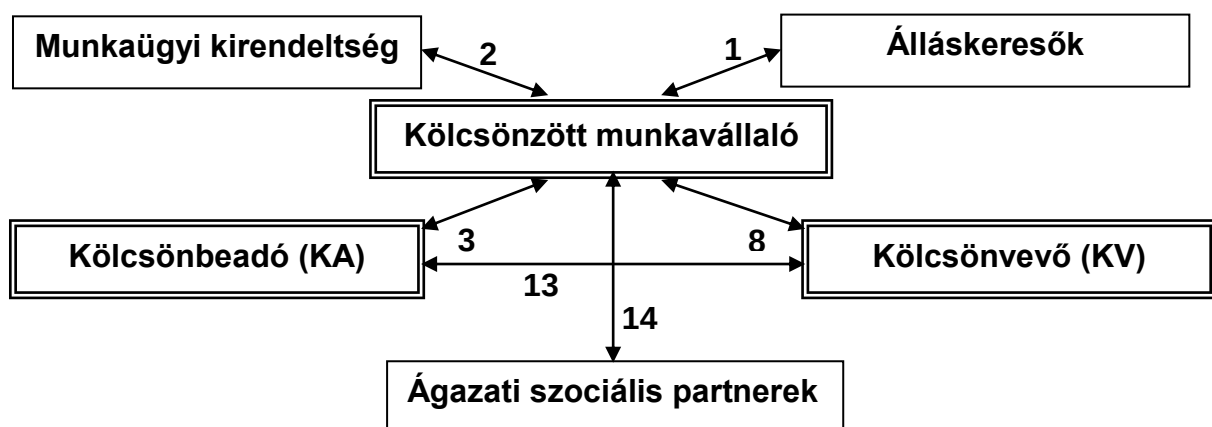
- KMV ugyanolyan, mégis más státusú munkavállalója a kölcsönbeadó szervezetnek, mint a kölcsönbeadó belső, állandó alkalmazottai (KA MV). Mind a két csoport a KA munkavállalója, mégis eltérők az érdekek és az érdekérvényesítő képességek **(4)**. Ugyanez vonatkozik a KA-nál működő érdekképviselőkre is (ha léteznek). A kölcsönzött munkavállaló elvileg lehet a kölcsönbeadónál működő szakszervezet tagja **(5)**, lehet szavazati joga az üzemi tanács megválasztásakor és élvezheti annak érdekképviselőtét **(6)**, valamint munkavállalóként érvényes lenne rá a kölcsönbeadónál kötött kollektív szerződés is **(7)**. A gyakorlatban viszont egyrészt valóban kicsi az esély ezek megszerveződésére, másrészt ha lesznek is, a KA MV – KMV érdekkülönbség miatt ezek inkább a folyamatosan jelen lévő „belső” kör érdekeit fogják képviselni, mint a más munkahelyen dolgozó, „külső” körös kölcsönzöttekét.
- A kölcsönzött munkavállaló ténylegesen a kölcsönvevő cégnél (KV) dolgozik **(8)**. A KV menedzsmentje rendelkezik utasítási joggal, annak szabályai lesznek reá is érvényesek. Ott kell dolgozni, bizonyítani az alkalmasságot, teljesítőképességet, mert a KV menedzsmentje bár jogilag nem munkáltatója, gyakorlatilag mégis dönt arról, hogy igényt tart-e KMV munkájára vagy sem, ami egyenlő a munkahely és munkaviszony megtartásával vagy megszüntetésével.
- KMV-ről a kölcsönvevő szervezetnél is azt mondhatjuk, hogy ugyanolyan, mégis más státusú foglalkoztatottja a kölcsönvevő szervezetnek, mint a kölcsönvevő belső, állandó alkalmazottai (KV MV). Mind a két csoport a KV menedzsmentje alatt, annak utasításai szerint dolgozik, egy munkahelyen, esetleg azonos munkán is, mégis eltérők az érdekek és az érdekérvényesítő képességek **(9)**. Ugyanez vonatkozik a KV-nál működő érdekképviselőkre is (ha léteznek). A kölcsönzött munkavállaló elvileg lehet a kölcsönbeadónál működő szakszervezet tagja **(10)**, viszont nem lehet szavazati joga az üzemi tanács megválasztásakor **(11)**, valamint – mivel nem a kölcsönvevő munkavállalója – de jure nem érvényes rá a kölcsönvevőnél kötött kollektív szerződés, bár azt több területen alkalmazni fogják (pl. a munkaidő, de egy idő után a bérek, pótlékok szabályozásánál) rá is **(12)**. A gyakorlatban viszont egyrészt nem túl gyakori ezek megszerveződése, másrészt ha lesznek is, a KV MV – KMV érdekkülönbség miatt ezek inkább a folyamatosan jelen lévő „belső” kör érdekeit fogják képviselni, mint az ideiglenesen itt dolgozó, „külső” körös kölcsönzöttekét.

- Az érdekek és kapcsolatok sajátos, bár a kölcsönzött munkavállalón kívül álló, de őt (pl. a béreknél, természetbeni juttatásoknál) közvetlen is érintő szintje a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás **(13)**.
- Végül a munkaügyi kapcsolatok szempontjából fontos és kritikus kérdés, hogy létezik-e valamilyen vállalatfeletti érdekegyeztetési szint, megállapodás **(14)**, amely érinti a kölcsön munkavállaló státuszát, érdekeinek érvényesítését.

1.4. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS KÜLSŐ KAPCSOLATRENDSZERE

A korábban bemutatott 1. ábrából először a külső érintetteket és kapcsolatrendszerét tekintjük át. Ennek az az alapvető célja, hogy képet alkothassunk a kölcsönzött munkavállalók munkaerőpiaci pozíciójáról, az erőviszonyokról.

2. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés külső kapcsolatrendszere



Bár természetesen az erőviszonyok, érdekérvényesítő képességek mindig egyediek, az adott, konkrét személyek és szervezetek közötti kapcsolatokban alakulnak, egy összkép mégis kialakítható abból, hogy

- a) mekkora a **munkanélküliség**: milyen nagyságrendet képviselnek az álláskeresők a munkaerőpiacon, mennyire fenyegető az állás elvesztése, avagy egy esetleges felmondás esetén milyen gyorsan tud valaki újra munkát találni. A magas munkanélküliség értelemszerűen a munkaadói oldal mozgásterét növeli, az alacsony munkanélküliség, a gyors mobilitás, elhelyezkedési lehetőség pedig a munkavállalói oldal számára jelent jó pozíciót.

- b) mekkora **a munkavállalói érdekképviseltek** súlya: milyen nagyságrendű a munkavállalók szervezettsége, milyen képviselőt biztosítanak számukra az adott szervezeten belül (szakszervezetek, üzemi és közalkalmazotti tanácsok), mekkora a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya. Ugyancsak értelemszerűen minél erősebbek a munkavállalói érdekképviseltek, annál biztosabb lehet a képviselt munkavállalók pozíciója a munkáltatóval szemben, - és fordítva.
- c) összességében és általában mennyire **szabályozott** a munkaerőpiac. Egy „szabad”, kevés szabállyal behatárolt munkaerőpiacon viszonylag szabad a döntés és szabad a mozgás, természetesen a munkaadó és a munkavállaló számára egyaránt. Ebben az esetben az egyéni alkupozíciók határozzák meg az érdekvérvényesítési lehetőségek két fél közötti megoszlását. Egy sokféle szabállyal (felmondás, bérek és juttatások, munkaidő-rendszer, munkavédelem stb.) működő piac ehhez képest merev, a szabályok korlátozzák a döntési szabadságot, többnyire a munkavállalót védve.

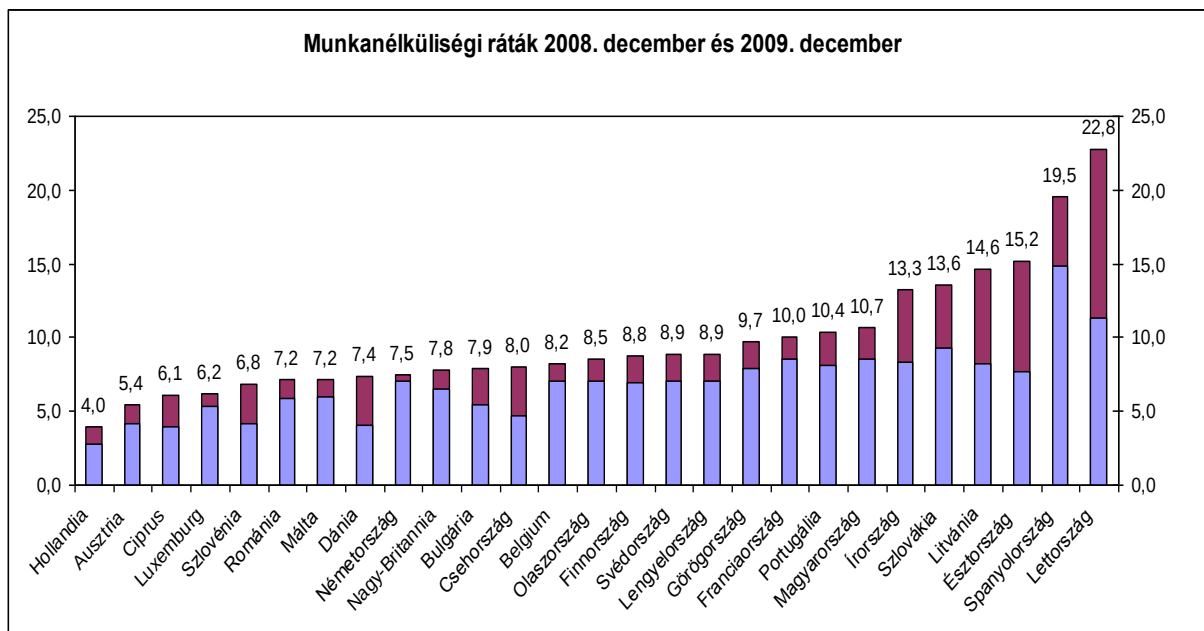
1.4.1. A MUNKANÉLKÜLISÉG

Közismert, hogy a 2008-ban kezdődött pénzügyi-gazdasági válság világszerte visszavetette a foglalkoztatást és drasztikusan megemelte a munkanélküliek számát. A következő, 3. ábra az európai helyzetképet mutatja be.

Látható, hogy a munkanélküliségi ráták – kevés kivétellel – mindenütt jelentősen emelkedtek, a korábbinál sokkal erőteljesebbé vált az unión belüli szóródás. Ebben az összevetésben a magyar munkaerőpiac nem is a legrosszabbul vizsgázott: a negatív sorrendben sokáig tartott, korábbi „dobogós” helyét más országok vették át. A 2. és 3. tábla a munkanélküliek számbavételénél Magyarországon alkalmazott kétféle módszer szerint mért adatokkal mutatja be a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetet. Bár a számok különbözőek, egyformán mutatják a válság igen jelentős hatását, de azt is, hogy a negatív tendencia a hazai munkaerőpiacon 2010. tavaszán már megtorpant. Már nem csökken a foglalkoztatás és – a részletes elemzéstől most eltekintve – nagyjából stabilizálódik a munkanélküliek száma is. (Annyit azért érdekességként mindenképpen érdemes megjegyezni, hogy a válság nyomán hozott foglalkoztatáspolitikai intézkedések az inaktívak – Magyarországon nagyon jelentős számú – táborára is hatottak. A

munkanélküliek számának növekedése nemcsak a foglalkoztatás csökkenéséből, hanem az inaktívak valamelyest növekvő reintegrációjából is származott.)

3. számú ábra: Az EU országainak munkanélküliségi rátái



2. számú tábla: A nyilvántartott álláskereső főbb adatai (ezer fő)⁹

Megnevezés	2008. április	2009. április	2010. március	2010. április
Nyilvántartott álláskereső összesen	443	569	644	601
Pályakezdő	39	45	53	50
25 évesnél fiatalabb	69	88	95	95
Férfi	230	309	350	321
Nő	2212	260	294	281
Szakképzetlen	229	284	306	287
Diplomás	19	21	30	30
Tartósan nyilvántartottak aránya (%)	32,2	26,1	26,3	27,7
Átlagos regisztrációs idő (nap)	345	..	337	351

⁹ Forrás: Állami Foglalkoztatási Szolgálat

3. számú tábla: A 15-74 éves népesség gazdasági aktivitása (ezer fő, ill. %) ¹⁰

Megnevezés	2008. február- április	2009. február- április	2009. december - 2010. február	2010. február- április
Foglalkoztatottak (ezer fő)	3.850	3.767	3.726	3.731
Munkanélküliek (ezer fő)	323	412	479	497
Gazdaságilag aktívak (ezer fő)	4.173	4.178	4.205	4.228
Foglalkoztatási ráta (%)	49,9	48,9	48,5	48,5
Munkanélküliségi ráta (%)	7,7	9,9	11,4	11,8
Aktivitási ráta (%)	54,1	54,3	54,7	54,9

Mivel a munkaerő-kölcsönzés piaci szegmensében többnyire az alacsonyabb képzettségű, betanított munkát és egyszerű szakmunkát végzők jelennek meg, érdemes külön is megvizsgálni a foglalkoztatottak és munkanélküliek képzettségi struktúráját (ld. 4. tábla). Ebből – megítélésünk szerint – nagyon egyértelműen az derül ki, hogy az alacsony képzettséggel rendelkezők sokkal nagyobb arányban jelennek meg a munkanélküliek között, mint a foglalkoztatottakon belül. Vagyis a hiányzó, alacsony képzettség jelentős hátrányt indukál a munkaerőpiacon, ebben a szegmensben sokkal nagyobb az álláskeresők száma, sokkal nagyobb a verseny a munkahelyekért.

A foglalkoztatáspolitikai az elmúlt időszakban valóban komoly erőfeszítéseket tett azért, hogy sikerüljön megőrizni a veszélyeztetett munkahelyeket, illetve munkához segítse – akár tartósan, pl. támogatott munkahelyteremtéssel, akár ideiglenesen, pl. közhasznú munkával – az álláskeresőket. A fenti adatok jelzik ennek eredményeit és korlátait is.

Vagyis összességében, ha biztatóak is a jövőre vonatkozó kilátások, a munkaerőpiac jelenlegi állapota tartósan nehéz helyzetbe hoz sok ezer álláskeresőt, ami egyértelműen gyengíti azok alku-pozícióját. Ezen belül is azok a munkanélküliek (álláskeresők) jelennek meg a kölcsönzési piacon, akik – a foglalkoztatási szolgálat támogatása mellett, vagy attól már elfordulva – mindenképpen akarnak valamilyen munkahelyet szerezni maguknak. Ez egyszerre jelenthet számukra alkupozícióbeli előnyt és hátrányt is. Előnyük lehet az, hogy ők talán jobban akarnak, mint a többi álláskereső, tehát jobb munkaerővé is válhatnak. Másrészt a kölcsönzés vállalása

¹⁰ Forrás: KSH, MEF-adat

eleve jelzi azt, hogy nincs alku-erejük, mindent vállalnak, csak legyen munkájuk. Ezzel pedig munkáltatói oldalon lehet élni és visszaélni is.

4. számú tábla: A 15-74 éves foglalkoztatottak és munkanélküliek képzettségi struktúrája, 2008-2009 IV. negyedév¹¹

Év	8 általános és alacsonyabb	Szakmunkás-képző és szakiskola	Középiskola	Főiskola és egyetem	Összesen
Foglalkoztatottak, efő					
08-IV	501,1	1198,1	1318,2	906,9	3924,3
09-IV	449,1	1134,6	1285,4	914,4	3783,5
Foglalkoztatottak, megoszlás (%)					
08-IV	12,8	30,5	33,6	23,1	100,0
09-IV	11,9	30,0	33,9	24,2	100,0
Munkanélküliek, efő					
08-IV	107,3	105,8	86,1	28,5	327,7
09-IV	134,1	147,9	113,6	40,6	436,2
Munkanélküliek, megoszlás (%)					
08-IV	32,7	32,3	26,3	8,7	100,0
09-IV	30,8	33,9	26,0	9,3	100,0

¹¹ Forrás: KSH, MEF-adat

1.4.2. AZ ÉRDEKKÉPVISELET

A munkavállalók hagyományos érdekképviselői szövetsége a szakszervezet. Ennek a szerveződésnek a feladata a munkavállalók összefogása, érdekeik kifejezése, képviselete és védelme elsősorban a munkaerőpiac másik oldalának érdekképviselőivel (a munkáltatóval, munkáltatói szövetségekkel), illetve adott esetben a kormányzati szinttel szemben is.

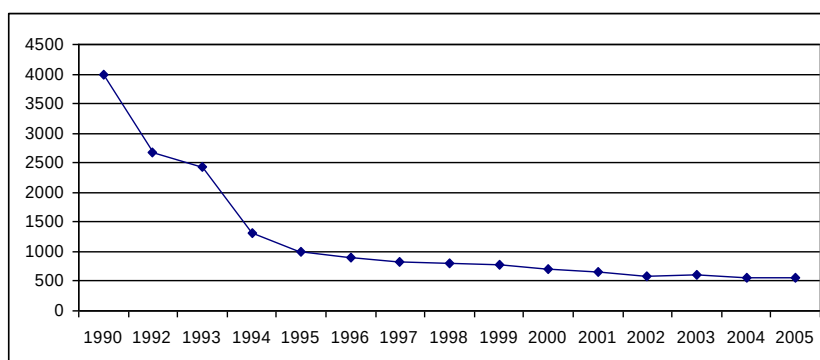
Az, hogy milyen erős egy országban a szakszervezeti szövetség, alapvetően a szakszervezetek szervezettségén mérhető le (vagyis a munkavállalók mekkora része lesz tagja valamelyik szakszervezetnek). Egyúttal ez a statisztikai szempontból is legjobban mérhető mutatója a munkavállalók szervezettségének. Persze azt is tudnunk kell, hogy ezen egzakt mutató mellett még nagyon sok tényezők múlik egy szakszervezet ereje. (Pl. a tagság aktivitása, harc-készsége, a szakszervezetek társadalmi elfogadottsága, az érdekképviselők kormányzatok által törvényileg szabályozott mozgástere, a munkáltatói szövetségek hozzáállása, a kapcsolati kultúra stb.. A francia szakszervezetek tagsági aránya és ereje erre nagyon jó példa.) Az 5. tábla a mérhető dimenzió, a szervezettség arányszámain keresztül mutatja be azt, hogy Európában milyen arányt képvisel a szakszervezeti tagság a munkavállalók összességén belül.

Magyarországon a rendszerváltással párhuzamosan egy sokpólusú, plurális szakszervezeti struktúra alakult ki, amellyel párhuzamosan viszont – itt most nem részletezendő sokféle ok eredőjeként – szélsőséges radikalizmussal esett vissza a szakszervezeti tagság aránya. Ezt jelezte már az 5. tábla is, és nagyon jól szemlélteti a 4. ábra is. Mindezek eredményeként tényként kell leszögeznünk azt, hogy Magyarországon a munkavállalók szakszervezeti képviseletének ereje nagyon jelentősen visszaesett az elmúlt két évtizedben. Az országos szakszervezeti konföderációk tagjai ugyan a makroszintű érdekegyeztetés és társadalmi párbeszéd szervezetének, az Országos Érdekegyeztető Tanácsnak, egyes ágazatokban léteznek ún. Ágazati Párbeszéd Bizottságok, összességében – Európai összevetésben – mégis viszonylag gyengének kell minősíteni a munkavállalói érdekképviselők országos, ágazati és lokális erejét.

5. számú tábla: A szakszervezeti szervezettség az EU-25 országokban, %¹²

Ország	1995	2004
Dánia	84	80
Svédország	83	77
Finnország	80	74
Málta	54	55
Ciprus	57	53
Belgium	53	49
Luxemburg	39	46
Szlovénia	63	44
Írország	46	36
Olaszország	38	34
Ausztria	41	32
Szlovákia	57	31
Nagy-Britannia	33	29
Hollandia	26	25
EU25	32	25
Csehország	41	22
Németország	29	20
Görögország	30	20
Magyarország	63	17
Lengyelország	33	17
Portugália	25	17
Lettország	25	16
Spanyolország	18	16
Litvánia	15	13
Észtország	21	12
Franciaország	9	8

4. számú ábra: A szakszervezeti tagok száma, ezer fő



¹² <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/eu0702039i.html>

A 6. tábla még egy fontos mércét mutat be: a munkavállalók hány %-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol egy kollektív szerződés biztosít számára az alapvető jogszabálynál, a Munka Törvénykönyvében meghatározott minimál-standardoknál kedvezőbb feltételeket.

6. számú tábla: Kollektív megállapodással lefedett munkavállalók aránya (2002)¹³

Ország	A lefedettség aránya (%)
Szlovénia	100
Franciaország	90-95
Belgium	90
Svédország	90
Finnország	90
Olaszország	90
Hollandia	88
Portugália	87
Dánia	83
Ausztria	78
Spanyolország	68
Németország	67
Írország	66
Luxembourg	48
Szlovákia	48
Lengyelország	40
Nagy-Britannia	36
Magyarország	31
Észtország	28
Csehország	25-30
Japán	20
Lettország	20
USA	15
Litvánia	10-15

¹³ Forrás: EIRO. Idézi: Borbély Szilvia: Kollektív munka az EU-tagállamokban 2004-ben www.cipp.hu/files/hu/53/15/436/4920751584.doc

Egy másik forrás ennél is magasabb számokat ismertet. Eszerint az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés a versenyszférában 1998-ban összesen 1218 db volt, ami 734ezer munkavállalót érintett. 2004-ben a szerződések száma ugyan 1295-re emelkedett, de az érintett létszám 637ezer főre csökkent. A költségvetési szektorban 1998-ban 2015 kollektív szerződést kötöttek, 257ezer főt érintően, ez a szám 2004-ben 2020 szerződésre nőtt és 250ezer főre csökkent. Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés a versenyszférában 2004-ben 79 db volt, összesen 264ezer főt érintett. A költségvetési szektorban 10 ilyen szerződés létezett, de összesen is csak 2ezer főt érintett. A kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya mindösszesen 2001-ben 42,5%, 2003-ban 43,5%, 2004-ben már csak 41,8% volt.¹⁴

Csökkenti ugyanakkor ezen számok társadalmi súlyát az, hogy kollektív szerződést leginkább a közsférában, a közszolgáltató szektorban, az állami tulajdonban (is) lévő nagyvállalatoknál, egyes multinacionális vállalatcsoportoknál kötnek, és a szakértői értékelések szerint gyakran ezekben az esetekben sem sokkal mennek tovább az Mt. kritikus pontjainak közös értelmezésénél. A közép vállalati szféra döntő része és a kisvállalati szféra egésze gyakorlatilag érdekképviselői szervezetek helyi jelenléte nélkül működik.

Összességében tehát elég egyértelműen azt kell megállapítanunk, hogy a munkavállalók érdekképviselői – egyes elég intenzív, esetenként radikális fellépéseket leszámítva – inkább gyengének tekinthetők. Csak nagyon ritkán érzékelhető olyan partnerségi kultúra, együttműködési készség a munkáltatói szervezetek részéről, illetve támogatás a politikai/kormányzati struktúra oldaláról, ami ezzel együtt is komolyabb eredmények elérését tenné lehetővé. (Ezért is külön tisztelet azoknak – az érdekképviselői struktúra mindhárom oldalán – akik a partnerségért, érdekegyeztetésért harcolnak.)

¹⁴ Forrás: Munkaerőpiaci tükör 2005, MTA KTI 2006. pp. 334-342.

1.4.3. A MUNKAERŐPIAC SZABÁLYOZOTTSÁGA

A munkaerőpiac külső rugalmasságát általában a foglalkoztatási feltételek szabályozottsága határozza meg.¹⁵ Ilyenek lehetnek pl.:

- A munkaerőpiac külső rugalmasságát általában a foglalkoztatási feltételek szabályozottsága határozza meg. Ilyenek lehetnek pl.: a munkaerőpiacra való be- és az onnan való kilépés esetleges korlátai, a felmondási lehetőség idő- és okbeli szabadsága vagy korlátozása, a munkaerő-felvétel kötöttsége alkalmazási kritériumok meghatározásával,
- a munkaidő hosszának és beosztásának szabályozottsága,
- a túlmunka lehetősége,
- a bér nagyságának szabad vagy korlátozott meghatározása stb.

Ha jelentős mértékben léteznek egy adott országban ilyen kötöttségek, szabályok, akkor az a munkaerőpiacot merevvé teheti. A munkáltató nem tud gyorsan és szabadon reagálni, nem tudja a megfelelő időben és módon meghozni a szükséges munkaerőpiaci/foglalkoztatási intézkedéseket, mert adminisztratív-jogi korlátok, egyeztetési kötelezettségek, munkavállalói érdekképviselési akciók akadályozzák ebben. A kevesebb és átléphető korlát, a munkavállalói érdekek gyengébb képviselése, a „merev” szabályok feloldása viszont értelemszerűen megnöveli a vállalkozás mozgásterét, nagyobb rugalmasságot és ezen keresztül növekvő hatékonyságot, versenyképességet biztosít.

Az Európai Bizottság szakkiadványa, az Employment Observatory a munkaerőpiac rugalmassága tekintetében három modellt különböztet meg, a „tisztá rugalmas”, a „közepesen rugalmas” és a rugalmatlan „tripartit” modelleket. Ezek jellemzőit mutatja be a 7. tábla.

¹⁵ A fejezet László Gyula: Munkaerő-piaci politikák, PTE KTK, Pécs, 2007. felhasználásával készült

7. számú tábla: A munkaerőpiaci modellek jellemzői¹⁶

1. modell „TISZTA RUGALMAS”	2. modell „KÖZEPESEN RUGALMAS”	3. modell „TRIPARTIT” MODELL
• a versenyképesség növelésének fő eszköze az alacsony munkaerőköltség • a munkaerőpiac deregulációja már jó ideje zajlik • messzemenően rugalmas munkaerőpiac alakul ki • nincsenek törvényesen előírt minimumok • a kollektív alku decentralizált, kollektív szerződések helyett inkább egyéni munkavállalói szerződéseket kötnek	• a munkaerőpiaci reformok az utóbbi időszakot jellemzik • a foglalkoztatás deregulációja, visszaszorulnak a törvényes rendelkezések, csökken ezek száma és jelentősége • a társadalombiztosítási jogosultságok feltételei szigorodnak, a szolgáltatások csökkennek • a munkáltatói jogok nőnek • mindezek ellenére a szociális partnerség korábban kiépült intézménye továbbra is működik	• a munkaerőpiac fő szabályozói a tripartit, makroszintű kollektív szerződések, • illetve a munkaügyi törvények

A brit munkaerőpiac pl. valóban liberalizáltnak tekinthető: az elbocsátáshoz nem kell különösebb indoklás, csoportos leépítéshez pedig elegendő a cég romló helyzetére hivatkozni. Az állam ugyanakkor segíti a munkát keresőket, elhelyezkedési támogatást és képzési lehetőségeket kínál. Ezzel szemben pl. Németországban a fiataloknak általában 6 hónapos próbaidőt kell kitölteniük, de ezt követően fix állást szerezhetnek, amelyik sokoldalú védelmet biztosít. A határozatlan időre szóló szerződéseket csak igen komoly indoklással (az indoklás bíróság előtt megtámadható), és 10 főnél nagyobb cégeknél az üzemi tanács egyetértésével lehet felmondani. Sokan Dániát tartják az angolszász rugalmasság és a skandináv gondoskodás szerencsés elegyének, ahol a liberalizált munkaerőpiacot ötvözik az aktív állami szerepvállalással. A felmondás különösebb indoklás nélkül történhet meg; aki munkanélkülivé vált, az akár a fizetése 90%-át is kitevő segélyt kaphat,

¹⁶ Idézi Borbély Szilvia (1997): A kollektív szerződések új jellemzői az Európai Unióban, In: Az érdekegyeztetés tapasztalatai és aktuális kérdései, ÉT Titkársága p. 126.

viszont nem utasíthatja el a felkínált (megfelelő) állásajánlatot. Így évente a munkavállalók 30%-a vált állást, ami az USA és Nagy-Britannia után a harmadik legmagasabb arány.¹⁷

Egyes elemzők a magyar jövedelemszabályozást úgy minősítik, hogy az leginkább a **tiszta piaci** modellhez áll közel. Egy osztrák tanulmány *erősen rugalmasnak* ítéli a magyar munkaerőpiacot, mert a központi szabályozás gyenge, a munkaadók munkajogi döntéseinek törvényi korlátai nem erősek, a béralku is a legrugalmasabb vállalati szinten zajlik. Más vélemény *szélsőségesen individualizáltnak és decentralizáltnak*¹⁸ minősíti a hazai szabályozást, mert az üzemfeletti szabályozási szintek gyengék, hiányoznak az erős érdekképviselők, az OÉT is csak ajánlást fogalmaz meg, és a megállapodások is csak a bértarifákra vonatkoznak, amelyektől a tényleges bérek szabadon eltérhetnek.

Ennek alapján összességében inkább a munkaadói, mint a munkavállalói oldal számára tekinthető kedvezőbbnek a magyar munkaerőpiac szabályozottsága.

Mindez persze egyáltalán nem zárja ki azt, hogy a munkáltatók még ezeket a szabályokat is túl merevnek tekintsék, erre még a következőkben visszatérünk. Azt is láttuk a korábbi munkajogi elemzésekből is, hogy a munkajogi szabályozásnak is erős hullámvázai voltak. Az aktuális kormányzati szándékoktól és a munkaadói, illetve a munkavállalói szövetségek aktuálisan hol erősödő, hol gyengülő súlyától függően hol a munkáltatói oldal, hol a munkavállalók számára születtek kedvezőbb szabályok.

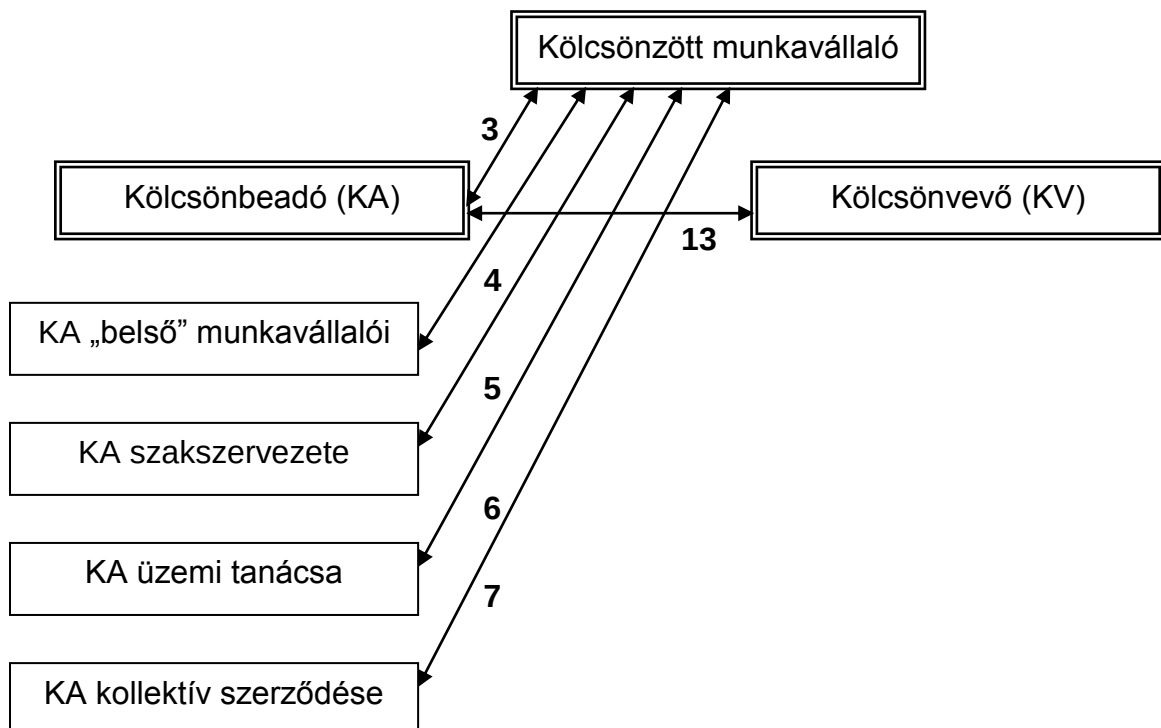
¹⁷ Munkaerőpróbák HVG 2006. április 7, pp. 33-34.

¹⁸ Neumann László (2000): Decentralizált kollektív alku Magyarországon In: Koltay Jenő (szerk): A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete MTA KTK p. 40.

1.5. A KÖLCSÖNBE ADÓ MUNKÁLTATÓ

Ebben a fejezetben azt nézzük nagy vonalakban végig, hogy milyen fontos folyamatok, megállapodások, egyeztetések zajlanak a kölcsönbeadónál. Ennek kritikus szereplőit és dimenzióit – az 1. ábra alapján – az 5. ábra szemlélteti.

5. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés érintettjei a kölcsönbeadó oldalán



1.5.1. A KÖLCSÖNBE ADÓ MUNKÁLTATÓ ÉS A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓ JOGVISZONYA

Az **Mt. 193/C. § b)** pontja szerint a kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja.

Alapesetben a munkanélkülivé vált személy bejelentkezik a Munkaügyi Kirendeltségen, és igénybe veszi az ott elérhető szolgáltatásokat (tanácsadás, tréning, képzés, közvetítés). Emellett maga is igyekszik állást keresni. Ennek során –

nagy valószínűséggel az egyéni keresés kudarcait követően, vagy alternatív megoldásként – felkeresi a munkaerő-kölcsönzéssel (is) foglalkoztató közvetítőt. Álláskeresőként az ő alap-motivációja a munkanélküliségből való menekülési esély megtalálása. Mivel mindenképpen akar és szükséges is, hogy munkát találjon, bejelentkezik a kölcsönbeadó szervezethez, felvéteti magát az adatbankba, azzal a várakozással, hogy előbb-utóbb a kölcsönző talál neki valamilyen munkát.

A kölcsönző gyakorlatilag közvetítő, híd-szerepet tölt be az álláskereső és a munkaerőpiac között. Ha kiépítette saját vállalati kapcsolatrendszerét, bízhat abban, hogy amikor valamilyen eseti munkaerőigény keletkezik, arról a vállalatok őt fogják értesíteni. Így neki van esélye információt gyűjteni az aktuális munkaerő-keresletről, míg ugyanezt az egyes álláskeresők egyénileg nehezen tudják megtenni. A kölcsönző tehát elsődlegesen ezzel az információs, keresési szolgáltatással vonzza magához az álláskeresőket. Ebben a pozícióban azért is jók az esélyei, azért is tud jó keresési szolgáltatást nyújtani az álláskeresőknél, mert a keresleti oldal adott esetben elsősorban hozzá fordul, mivel ő kedvező feltételekkel tud közvetíteni. Tehát eleve kedvező pozícióban startolhat a munkaerőpiacon. A másik oldalt nézve pedig azért van kedvező pozícióban, mert az őt felkereső munkanélkülinek nem nagyon van alkupozíciója, mert választási lehetősége sincs, hiszen azért van ebben a pozícióban, mert álláskeresőként nem volt sikeres.

Amikor a kölcsönző cég a munkaerőigénnyel rendelkező szervezettől megkapja a megbízást valamilyen képességekkel rendelkező valahány fő kölcsönzésére, a kölcsönző az adatbankjából kiválasztja a megfelelő jelölteket, behívja őket, ha szükséges, megvizsgálja az alkalmasságukat, és ha megfeleltek, szerződést köt velük, a megbízásnak megfelelően alkalmazza, ha van megrendelése.

Ez egy fontos általános jellemzője a kölcsönzésnek. A közvéleményben ugyanis találkozhatunk olyan modell-képpel, amelyben a kölcsönző alkalmaz munkavállalókat, és amikor talál megfelelő munkát, akkor oda alkalmilag kikölcsönzi, aztán ha nincs újabb munka, akkor nem foglalkoztatja, majd amikor talál újabb lehetőséget, akkor oda adja kölcsön. Ez nem kizárt, csak a kölcsönző számára azzal a kockázattal jár, hogy amikor nem tudja kikölcsönözni valahova az illetőt, vagyis nem tud számára munkát adni, akkor gyakorlatilag az állásidőre járó bért kell számára fizetni. A magyar munkajog nem ismeri az ún. null-órás szerződést, amelyben a munkáltató alkalmazza ugyan a munkavállalót, de munkát nem garantál, vagyis lehetnek olyan periódusok a munkaviszonyban, amikor a munkaidő nulla óra,

és értelemszerűen az erre az időre járó bér is ugyanannyi. Ezért csak az adatbankba veszi fel a jelentkezőt, és amikor nincs megbízása, tovább már nem foglalkoztatja.

Ugyancsak fontos jellemzője a kölcsönzésnek, hogy hivatalos munkaviszony csak a kölcsönadó és a kölcsönmunkát vállaló munkavállaló között jön létre. A munkaszerződésben feltétlen rögzíteni is kell, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre. Ez az a momentum, amelyben a munkavállaló tudomásul kell, hogy vegye azt, miszerint őt itt nem egy „normál” munkaviszony keretében alkalmazták, és ezt ő önként vállalta. Ez jelenti egyúttal a hivatalos felhatalmazást a kölcsönbeadónak arra, hogy ebben a munkaviszonyban sajátos szabályokat alkalmazhasson.

A jogokat tekintve egyik oldalról azt kell megállapítani, hogy a törvény sok fontos dologban ügyel a kölcsönzött munkavállaló érdekeinek, jogainak védelmére. A teljesség igénye nélkül:

- Egy, a munkaerőpiaci viszonyokat kevésbé ismerő személy se kerülhessen olyan helyzetbe, hogy egy megbízhatatlan, illegitim szervezettel kössön szerződést, amelytől aztán hiába követelné pl. a bérét. Ne lehessen „illegális” a kölcsönzés.¹⁹
- Tilos munkavállaló kölcsönzése jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre.
- A kölcsönbeadónak nincs joga megakadályozni azt, hogy a kölcsönzött munkavállaló tartósan a kölcsönvevő munkavállalója legyen, nem kötelezheti a kölcsön-munkaviszony fenntartására, ha a kölcsönadott személy stabil jövőt és karrier-lehetőséget talált a kölcsönvevőnél. Nincs „röghözköttöttség”, kényszerű és egyoldalú elkötelezettség.²⁰
- Mivel a kölcsön munkavállaló a kölcsönbeadóval kötött munkaszerződést, a kölcsönbeadó fizeti a bérét, ezért a bérfizetés kötelessége a kölcsönadót

¹⁹ Mt. **193/D. §** (1) Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet lehet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

²⁰ Mt. **193/E. §** (1) Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodás, amely a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő; b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni.

terheli (és ez független attól, hogy a kölcsönvevővel milyen szerződést kötött és az éppen teljesült vagy sem).²¹

A fentiek mindegyikét fontos garanciális elemnek tekintjük a kölcsönzött munkavállaló érdekeinek védelmében. Csak éppen azt kell mellette megállapítanunk, hogy ezek valóban fontosak, de talán nem a legfontosabbak. Ugyanis minimum két olyan tényező van, amely nem szerepel a garanciális tételek között, de alapvető jelentőséggel bír:

- a) Az egyik természetesen a **bér megállapítása**. Ebben a jogszabály nem foglal állást, a megállapodást a felekre bízva, a piaci szabadság elve alapján. Azt viszont a korábbiakban megfogalmazottakból már láttuk, hogy a piaci béralkuban a kölcsönadó van erőfölényben. Elsősorban az ő mérlegelésén, bérpolitikáján múlik, hogy mekkora bért állapít meg a kölcsönzött munkavállaló számára.

Ez természetesen többé-kevésbé természetes, a piacgazdaság fontos alapszabálya, és ha az adott személy nem a kölcsönzővel állna szemben, akkor is ez lenne a rend. A különbség az, hogy itt nincs szakszervezeti képviselő a háttérben, és nincs belső munkaerőpiaci bér-kiegyenlítés sem, amelynek hatására a bérek közlednek egymáshoz az alku-pozícióktól, szabályozottságtól függetlenül is, mert ezeket a béreket nem lehet összevetni a kölcsönadó más – máshol dolgozó – munkavállalóival.

Van ugyanakkor a kölcsönadó számára egy érdekes, másfajta és teljesen piaci korlátja a bérmegállapításnak. Ez egyrészt a kölcsönző cégek legkomolyabb kockázati tényezője, a konkurencia (azon belül is a „piszkos” konkurencia) által meghatározott bérszint, jövedelem-politika. Másrészt a kölcsönbeadónak is fontos – bármennyire is erőfölényben lehet az adott területi vagy szakmai piaci szegmensben – hogy jó híre legyen a piacon, jó teljesítményre képes munkaerőt tudjon toborozni és kölcsönözni. Ehhez viszont itt is „versenyképes” béreket kell fizetni.

- b) A másik a **felmondás**, amelynek joga a kölcsönadót illeti, mint munkáltatót. Ha a foglalkoztató már nem tart igényt a kölcsönadott munkavállalóra, ezt egyszerűen jelezheti a kölcsönadónak, minden – egyébként, a saját munkavállalói esetén fennálló – korlát, feltétel és kötelezettség nélkül. A

²¹ **Mt. 193/F. § (1)** A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat esedékességekor nem fizette meg.

kölcsönadó pedig gyakorlatilag ugyanígy, minden különösebb korlát, feltétel és kötelezettség nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt.

A kölcsönbeadó is rendes felmondással vagy közös megegyezéssel szüntetheti meg a munkaviszonyt, amint megszűnt a kölcsönbeadás. Ebben viszont nem köti a felmondási idő, vagy a csoportos létszámleépítés szabályrendszere, és a kölcsönzött munkavállalónak sincs ebben alku-pozíciója. Rövid munkaviszony után végkielégítésre sem számíthat, különösebb érdeke tehát nem fűződik ahhoz, hogy ne egyezzen bele a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésébe. Ha pedig erre nem hajlandó, a kölcsönbeadó akkor is egyszerűen élhet a felmondás lehetőségével.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó jogszabálynak (illetve a jogszabály változásának) van egy további érdekes momentum. Az Mt. 193/D. § (2) bekezdés szerint: Tilos munkavállaló kölcsönzése:

c) ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg.

A törvény ezzel az ún. „visszakölcsönzést” kívánta megakadályozni, vagyis azt a megoldást, amikor egy cég felmondott saját főállású munkavállalóinak, majd egy kölcsönző cégen keresztül ugyanezeket a személyeket kölcsönvett munkavállalóként tovább foglalkoztatta, de már úgy, hogy ezekre a munkavállalókra nem kellett alkalmaznia a – pl. a kollektív szerződésben meghatározott – magasabb bértételeket, pótlékokat, juttatásokat. Ezért a törvény megtiltja a munkaerő-kölcsönzést, ha az adott munkavállaló korábban – hat hónapon belül – a kölcsönvevőnél állt munkaviszonyban. Másrészt a törvény változtatott az ellenőrzés (és a felelősség) címzettjén, mert nem az ilyen munkavállaló foglalkoztatását, hanem a kölcsönzését tiltotta meg. Vagyis a kölcsönzőnek kell ellenőriznie azt, hogy kit, hova kölcsönözhet.

Ez azért érdekes megoldás, mert valóban bezár egy kikaput. Pontosabb az egyik fél előtt bezárja a kikaput, a másik fél előtt nem. Azt megtiltja, hogy egy korábbi **munkavállalót** 6 hónapon belül visszakölcsönözzön a cég. Ad absurdum akkor is, ha egy másik munkahelyen tudná még kölcsön munkavállalóként, átmenetileg alkalmazni. A munkavállaló előtt tehát bezárta a kikaput (amire a munkavállaló úgy reagál, hogy elkezd ő is trükközni, cserélni egy másik cég hasonló munkavállalójával, így egyiküket sem érinti a 6 hónapos korlát, mert nem ők voltak

azok, vagy megkeresi, hogy melyik kölcsönző mennyire veszi szigorúan az ellenőrzést, és ha itt nem veszik fel, átmegy a másikkal). Azt viszont nem tiltja a törvény, hogy ha egy **munkahelyet** – gazdasági okokra hivatkozva – megszüntetett a cég, egy hónap múlva – egy új megrendelésre hivatkozva – ne indíthatná be újra, de már kölcsönzött munkavállalókkal.

1.5.2. A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓ A KÖLCSÖNBE ADÓ MUNKÁLTATÓ BELSŐ MUNKAERŐPIACÁN

A kölcsönbeadó cégnek szükségszerűen kétfajta munkavállalója lesz.

Az egyik csoportba azok tartoznak, akik működtetik a kölcsönbeadó (tanácsadó, közvetítő, szolgáltató) szervezetet. Ők jelentik a „**törzs**”-állományt: szakértők, elemzők, ügyfélszolgálatosok, az adminisztrációt és működtetést ellátók. Nem ideiglenes a munkaviszonyuk, a cég tartósan számít a munkájukra.

A másik csoportba a „**kölcsön**” munkavállalók tartoznak, akik csak azért munkavállalói a cégnek, mert a törvény ezt írja elő, egyébként a felvétel és elbocsátás között a kölcsönvevőnél dolgoznak.

Egy „normál” munkahelyen egy helyen történik a bérek megállapítása a teljesítmény értékelése, ami a különböző belső csoportok között, illetve a csoportokon belül egyfajta kommunikációt és kiegyenlítődést eredményez a munkában és/vagy a díjazásban. A kölcsönbeadó szervezetnél viszont tartós és merev válaszfal van a két csoport között. A kölcsönzött munkavállaló bére nem a kölcsönbeadó (törzs-)munkavállalóinak béreihez igazodik, mert máshol, más munkát végez. Elvileg a kölcsönvevő foglalkoztatónál kialakuló bérekhez sem kell igazodnia, mert ezt nem írja elő jogszabály (és az Alkotmánybíróság szerint is a bért nem lehet abszolút azonosan megállapítani különböző piaci helyzetű szereplők esetén, márpedig ez igaz a kölcsönbeadó/kölcsönvevő viszonyra.)²²

²² Ha az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve azt jelentené, hogy az alkalmazottnak alkotmányos joga van a vállalkozás gazdasági helyzetére, piaci pozíciójára tekintet nélkül azonos természetű munkáért azonos bérre, ez a gazdasági verseny szabadságának alkotmányos tételét sértené, eredményét tekintve pedig a piacgazdaságot tenné működésképtelenné. A különböző vállalkozások által fizetett eltérő bér a gazdasági versenynek ugyanis egyik fontos tényezője.

Az Mt. szabályozásában a törvényhozó különböző munkáltatók (kölcsönbeadó és kölcsönvevő) által, eltérő konstrukcióban (munkaerő-kölcsönzésre létrehozott, illetve „hagyományos” munkajogviszonyban) alkalmazott, ám azonos munkáltató (kölcsönvevő) által foglalkoztatott, azonos tárgyi tulajdonságokkal meghatározható munkát végző munkavállalók esetében tette lehetővé

Ennek következtében automatikusan kialakul a kölcsönző cégen belül egy **nagyon jól strukturált belső munkaerőpiac.**

- A belső munkaerőpiac „elit” szegmensét a korábban említett „törzs”-munkavállalók alkotják, akik stabil munkaviszonnyal rendelkeznek. Ők a „belső” munkavállalók, a menedzsment rájuk számít, a HR velük foglalkozik. Úgy működnek és viselkednek, mint bármelyik másik szolgáltató szervezet, azzal a különbséggel, hogy nem valamilyen terméket, árut értékesítenek, hanem munkaerőt szereznek be és közvetítenek ki a felhasználóhoz. Ebből az is következik, hogy ez az „elit” szegmens valóban „zárt”, mert a kölcsönzött munkavállalókkal szemben jelentős védettséget élveznek, de ezen belül ugyanúgy lehet strukturált, mint minden más hasonló szervezet belső munkaerőpiaca.
- A kölcsönzés céljából alkalmazott, és ezt követően nagy valószínűséggel csak időlegesen, esetenként megjelenő munkavállalók alkotják majd a „perifériát” a belső munkaerőpiacon. Ők valójában inkább ügyfeleknek tekinthetők, akikből él a cég, de nem ugyanolyan stabil, belső építőkövei és érdekhordozói a szervezetnek, mint a törzs-munkavállalók. Mint a periféria tagjai, természetesen nem élvezhetik a „belső”, „elit” kör előnyeit, juttatásait. Javadalmazásuk sem a „belső” normákhoz, hanem a „külső” munkaerőpiac, ezen belül is a kölcsönvevő által – az adott erőviszonyok mellett – megkövetelt szintekhez igazodik.

Egy munkaerő-kölcsönző cég ugyanolyan üzleti vállalkozás lehet, mint minden más, tehát elvileg megjelenhetnek és aktivizálódhatnak benne a munkavállalók érdekképviselői szervezetei. Lehet szakszervezet, választhatnak üzemi tanácsot vagy bizalmi, lehetne kollektív szerződésük is. Az már egy külön probléma – ugyancsak elvileg – hogy ebben az esetben egy szakszervezet, üzemi tanács magában hogyan rendezi el, oldja fel az elit és periféria korábban említett eltérést, hogyan lesz azonos súlyú és elhivatottságú érdekképviselő a „belső” és a „külső” munkavállalóknak.

eltérő mértékű díjazás kikötését. E lehetőség korlátozott, a törvényhozó - a korábban bemutatottak szerint - differenciált, a foglalkoztatás időtartamához igazodó szabályozást alkotott: annak kezdeti szakaszában nem írja elő, később a szűkebb értelemben vett bérre (személyi alapbérré, és a törvényben nevesített, a munkavégzés különös körülményei folytán fizetendő bérjuttatásokra), majd valamennyi juttatásra vonatkozóan kötelezővé teszi a kölcsönvevőnél munkaviszonyban álló munkavállalók bérezésére irányadó szabályok figyelembevételét.

A „belső” mag, a törzs számára eleve intő jel a „külső” kör, a kölcsönzésre várók és a foglalkoztató által már nem igényelt kölcsönzöttek kiszolgáltatott pozíciója. Ezt biztosan nem szeretnék átélni, ennél fontosabb, hogy – akár személyes, benső alkuk árán is – megmaradjon a stabil munkahely. Másrészt általában nem is olyan nagyságrendű egy kölcsönző cég, vagy annak területi képviselője, hogy reálisan számolni kelljen (lehessen) erősebb munkavállalói érdekképviselőt szerveződésével. A belső mag mindezek miatt nem alakít szakszervezetet, nem akarja egy üzemi tanáccsal sem érvényesíteni részvételi jogait (bármennyire is puhák a magyar participációs jogosítványok).

A törzs-állomány a kölcsönzöttekkel együtt már lehet, hogy meghaladná azt a nagyságrendet, amelyik együtt határozottabban felléphetne a munkavállalói érdekek képviselőjében. Ezt viszont alapvetően megakadályozza az, hogy ténylegesen nincs is komoly érdekközösség a „belső” és a „külső” kör között. A belsőnek kifejezetten az lehet az érdekük, hogy a külsőknek ne is legyen komoly érdekérvényesítő képességük, mert ennek arányában nő a cég forgalma, eredményessége, ezen keresztül saját munkahelyük stabilitása és keresetük nagysága. Bár mindkét csoport tagjai ugyanannak a cégnek a munkavállalói, a belső kör tagjai inkább a munkáltatóval állnak érdekközösségben, mint a külső körrel.

Sajátos pozíciójukkal a kölcsönzött munkavállalók is tisztában vannak (legalábbis többnyire). Eleve ilyen szerződést kellett kötniük, még akkor is, ha ezt az esetek döntő részében nem saját jószántukból tették, hanem azért, mert meg akartak ragadni minden esélyt.

Lehet, hogy létszámban a kölcsönzött munkavállalók összessége (többsége) már alkalmas lenne szakszervezetet szervezni, üzemi tanácsot választani, és ehhez meg is lenne az elvi érdekközösségük, de minimum két dolog távol tartja őket ettől. Az egyik a **kiszolgáltatottság**, a gyenge érdekérvényesítő képesség. A kölcsönzött munkavállaló – sem egyénileg, sem csoportosan – nem tud, nem akar fellépni, mert örül, ha munkához jut (ha csak rövidebb időre is, ha nem is teljes értékű munkaviszonyban, - értsd alacsonyabb juttatásokért, azonnali elbocsátási feltételek mellett). Másrészt **nincs egy olyan hely és kapcsolat**, amelyik kellene ahhoz, hogy kialakuljon egy olyan szorosabb és bizalmi kapcsolat, ami kell egy közös érdekképviselői szervezet létrehozásához. Munkaidőben – kölcsönzött munkavállalóként – mindenki a foglalkoztató telephelyén dolgozik, nem találkoznak, nem is ismerik egymást. Ugyanezt még tovább erősíti a kölcsön-munkaviszony

1.6. A KÖLCSÖNBE VEVŐ MUNKÁLTATÓ

6. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés érintettjei a kölcsönvevő oldalán



1.6.1. A KÖLCSÖNBE VEVŐ MUNKÁLTATÓ ÉS A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓ FOGLALKOZTATÁSI VISZONYA

Az **Mt. 193/C. § c)** pontja szerint a *kölcsönvevő* az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

Kölcsönzés

Amikor egy cég az azonnal jelentkező munkaerő-igényét nem tudja/akarja saját munkavállalókkal kitölteni, megbízhat egy munkaerőpiaci közvetítő/kölcsönző céget, hogy adott időpontra, megfelelő számú és képzettségű munkaerőt kölcsön-jogviszony keretében bocsásson rendelkezésére.

Ez számára kényelmes és gyors megoldást biztosít, bár természetesen a kölcsönbeadónak meg kell fizetnie a szolgáltatás díját. Az adott időpontban fogadhatja a kölcsönzött munkavállalókat és rögtön munkába is állíthatja őket, nem kell a munkaszerződés kötésével kapcsolatos adminisztrációt sem végigvinnie, mert a kölcsönzöttek nem az ő munkavállalói. Ezzel szemben a kölcsönzött munkavállalókkal szemben is gyakorolhat egyes munkáltatói jogokat, rendelkezik az utasítás jogával. Gyakorlatilag – bár bizonyos szempontból atipikusnak minősül ez a foglalkoztatás –, a hétköznapi munkavégzés, a vezető-beosztott viszony, a munkarend stb. szempontjából úgy dolgozik itt a kölcsönzött munkavállaló, mint mindenki más, mint a „saját” munkavállalók. E két csoportot lényegében csak az különbözteti meg, hogy mások a bérhez és biztonsághoz fűződő jogaik.²³

Bérek

A bérek nagyságára vonatkozóan az EU irányelvei az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód elve alapján azonos megítélés alá vonnák a kölcsönzött és a

²³ Mt. **193/E. § (2)** A kölcsönzés során a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő - megállapodásuk szerint - megosztva gyakorolja.

Mt. **193/G. § (5)** A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

a) a munkavállaló munkavédelmére,

b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,

c) az egyenlő bánásmód követelményére,

d) a munkavégzésre,

e) a munkakör átadás-átvételére,

f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,

g) a külön megállapodás megkötése esetén a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében.

saját munkavállalókat. Az Mt. ma még megengedi az eltérést, és csak 183 nap foglalkoztatás elteltével követeli meg a bérek és pótlékok tekintetében az azonos elbírálást. Ezt természetesen a kölcsönvevő alkupozíciójánál és törvényes jogánál fogva – közvetve, hiszen a bért a kölcsönbeadó állapítja meg és fizeti ki a kölcsönvett munkavállalóknak – ki is tudja használni.

Minden bizonnyal egyrészt a kölcsönvevő vállalat verseny-helyzetén, költségviselő képességén, jövedelem-szorításán múlik, hogy milyen nagyságú béreket fizet ebben az első félévben. Vannak, lehetnek olyan nehéz helyzetbe jutott vállalkozások, amelyek számára ez is fontos megtakarítás lehet. Másrészt az a cég, amelyik számára fontos a betanított munkások, egyszerűbb szakmunkás képesítéssel rendelkezők által végzett munka is, meg fogja becsülni nemcsak a saját, hanem a kölcsönzött munkavállalókat is. Harmadrészt jelentős mértékben a belső kapcsolatrendszeren, vállalati kultúrán, HR-filozófián (is) múlik az, hogy ezt a törvényes lehetőséget ki akarja-e használni a cég, esetleg milyen ütközésekkel kell számolnia (ha lehetnek ilyenek, pl. egy erősebb belső elitnél vagy szakszervezetnél), vagy kialakul egy „csendes” közeledés a béreknél, fenntartva esetleg a (kevésbé szembetűnő) pótlékokban vagy kiegészítő juttatásokban a különbséget.

Az már a megvalósítás hétköznapi gondja-baja, hogy a 183 napos korlát logikailag érthető, megérthető, ugyanakkor a gyakorlatban egyáltalán nem egyszerű követni, ellenőrizni egy esetleg nagyobb létszámú kölcsönzött munkavállalói kör életútját – különösen egy nagyobb cég jelentős kölcsön-forgalma esetén.

Kollektív szerződés

A kollektív szerződést az arra feljogosított szakszervezet/ek/ és a vállalat vezetése köti, hatálya kiterjed mindazokra, akik munkajogviszonyt létesítettek az adott szervezettel. Mivel a kölcsönzött munkavállalók nem a kölcsönvevő vállalattal léptek munkajogviszonyba, így az rájuk hivatalosan nem vonatkozhat. „Csak” azok a részek vonatkozhatnak rájuk, amelyek a munkavégzés általános feltételeire irányulnak (pl. munkaidő-elszámolás, munkarend stb.)²⁴.

²⁴ Mt. **193/E. § (3)** A munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

Motiváció

Adott esetben lehet, hogy egy vezető irányítása alatt, egy légtérben, egyazon munkán dolgoznak „saját” és kölcsönzött munkavállalók. Munkájuk, munkafeltételeik alapvetően azonosak, motivációik mégis lényegesen eltérőek.

A kölcsönzött munkavállaló motivációját alapvetően az határozza meg, hogy tudja, ő nem számíthat munkajogi, szakszervezeti védelemre, nem ugyanaz az értéke és értékelése, mint a hasonló, de „saját” munkavállalóknak. Ezért nagy a valószínűsége annak, hogy kétféle, viszonylag szélsőséges taktika közül fog választani. Vagy azt a következtetést vonja le, hogy őt úgysem fogják elismerni, ezért igyekszik minimalizálni az erőfeszítést, és csak annyit teljesít, amennyit kikényszerít belőle az adott szervezet munkarendje, szervezeti rendszere, minőségbiztosítása. A másik, ugyancsak gyakori következtetés az, hogy mivel nem számíthat külső védelemre, támogatásra, ezért kénytelen nagyon hajtani, mert egyébként nem lesz képes megtartani ezt az állást. A munkanélkülivé válás fenyegetése jelenti számára a kényszerű, és nagyon erős motivációt. Valamint az, hogy ha nagyon jó teljesítményt nyújt, átkerülhet a „kölcson” kategóriából a „saját” kategóriába, esetleg alkalmazza majd őt a jelenlegi foglalkoztató. Tudja, hogy ezt ki kell érdemelni megfelelő hozzáállással, szorgalommal, teljesítménnyel. (Bár ez még nem feltétlen jelent azonosulást is.) Ez egyúttal be is határolja, hogy kiket lehet kölcsönözni. Akiket nem fenyeget a munkaerőpiac, akiknek alku-erőt ad speciális tudásuk, akiket nem elég sima órabérben foglalkoztatni, akiknél fontos az elkötelezettség, azoknál nagy valószínűséggel egyáltalán nem fog működni ez az alkalmazási mód.

A kölcsönnevő „saját” munkavállalóinak helyzete, és ebből eredően motivációja is teljesen más. Tudja, hogy őt erősebben védi a munkajog, illetve – ha van – a szakszervezet, a kollektív szerződés. Valószínűleg a munkáltatója is tudja, hogy a fenyegető helyzet, a stressz nem mindig jelent jó ösztönző erőt. Ezért őt a munkáltatója inkább a „hagyományos” HR-eszközökkel próbálja majd motiválni.

Felmondás

A kölcsönnevő – mivel őt nem köti munkaszerződés, Mt-beli szabály a kölcsönzött munkavállalóval kapcsolatban – elvileg bármikor, azonnali hatállyal, indoklás nélkül dönthet úgy, hogy „visszavonja” az adott személy vagy személyek kölcsönzésére vonatkozó megbízást.

A másik oldalon álló, érintett munkavállalók számára természetesen mindez nagyfokú bizonytalanságot jelent, annak összes mentális és anyagi következményével együtt. Úgy kell szerveznie az életét, végeznie a munkáját, hogy abban mindig benne van a „bukás” (az elbocsátás) kockázata. Elvileg ezzel az eséllyel és veszéllyel tisztában van minden kölcsönzött munkavállaló, mivel ilyen tartalmú munkaszerződést kötött. A kölcsönvevő pedig tudja, hogy ehhez joga van, amivel adott esetben élni (és visszaélni is) tud.

Átmeneti, időleges foglalkoztatás

Az eredeti elképzelések szerint a munkaerő-kölcsönzés rövidtávú, ideiglenes, helyettesítő és konjunkturális igények kielégítésére szolgál. Ez a kiinduló ideológia viszont idővel eltűnt, háttérbe szorult, a jogszabályalkotó tudatában is, és a gyakorlatban is. Ezt a belső ellentmondást jelzi önmagában már az is, hogy a törvény eltérő szabályokat állapít meg a 183 napon túli kölcsönzésre, az egy és két éves periódusokra vonatkozóan. Ha ilyenek a törvényhozó szerint is létezhetnek, és ezek szerint szabályosak, elfogadottak, akkor nagy valószínűséggel nem az eredeti funkció mentén működik a gyakorlatban a kölcsönzés rendszere.

Ugyanez érvényes a vállalati gyakorlatra is. Minden bizonnyal kialakítható egy ideológia és egy magyarázat – mind a kölcsönzött, mind a saját munkavállalók és érdekképviseltek irányában – amelyik igyekszik elfogadtatni a vezetésnek azt a döntését, hogy miért vett igénybe kölcsönzött munkavállalókat. Ugyanez az érvrendszer működhet akkor is, amikor két hónap múlva elbocsátja a kölcsönzötteket, majd újabb két hónap múlva ismét megjelennek kölcsön munkavállalók. Ott viszont nyilvánvalóan más érdekek húzódnak a háttérben, ha az időleges kölcsönzés nem rövid ideig, hanem több évig is tart egyfolytában.

Munkajogi védelem

A fenti sajátos megoldásokon túl a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő relációjában is lényegében ugyanazt állapíthatjuk meg, mint előzőleg, a kölcsönadóval kapcsolatban. Van 2-3 alap-szabály, amelyben a kölcsönzött munkavállaló abszolút – vagy legalább döntő – mértékben kiszolgáltatott, egyébként pedig többféle garanciális munkajogi szabály védi az érdekeit. Ez vonatkozik arra az

esetre is, hogy pl. munkaharc esetén ne lehessen egymás ellen kijátszani a „saját” és a kölcsönzött munkavállalókat.²⁵

1.6.2. A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓ A KÖLCSÖNBE VEVŐ MUNKÁLTATÓ BELSŐ MUNKAERŐPIACÁN

Az előző fejezetben, a kölcsönbeadó szervezetén belüli folyamatoknál kimutattuk, hogy ott a kölcsönzött munkavállalók szükségszerűen a belső munkaerőpiac periférikus szegmensébe szorulnak. A kölcsönvevő vállalatnál – ha nem is mindig ilyen intenzitással – hasonló folyamatok játszódnak le, hasonló eredménnyel.

A kölcsönvevő vállalat kialakít egy olyan munkavállalói törzs-állományt, amely képes megfelelően működtetni a vállalatot, ezen belül kielégíteni – a konjunkturális ciklusokat is figyelembe véve – a tervezhető, fenntartható legalacsonyabb termelési szint munkaerő-igényét, és amely magába foglalja a cég számára különleges értéket, vállalat-specifikus tudást birtokló különleges fontosságú munkavállalókat is. A vállalati emberi erőforrás menedzsment számára létkérdés lesz, hogy ezt a munkavállalói kört biztosan megnyerje és megtartsa, stabilizálja és a vállalathoz kösse, lehetőleg az azonosulásukat is megnyerje. Ehhez olyan előnyöket fog számukra biztosítani, amellyel a külső munkaerőpiacsal szemben is versenyképes marad. (Ezt hívjuk „védett” vagy „zárt” belső munkaerőpiacnak, „elit munkaerőpiaci szegmensnek.”) Mint már sokszor említettük, ha ideiglenesen, adott konjunktúra-ciklusok, rendelés-állományok következtében többlet munkaerő-igény jelenik meg, ezt a létszámot már nem feltétlen alkalmazza (akár határozott időre is), hanem ezeket a munkavállalókat kölcsönbe veszi arra az időre, amikor kell, olyan létszámban, amennyi éppen kell. Őket már nem akarja védeni a külső munkaerőpiaci versennyel szemben, nem tartja fontosnak, hogy kialakítsa bennük a céggel szembeni lojalitást, ezért számukra már nem akarja biztosítani a zárt piac kedvezményeit. Így alakul ki – akár tudatosan szervezve, akár véletlenszerűen – a „nyitott” belső munkaerőpiac, a „periférikus” belső munkaerőpiaci szegmens.

²⁵ Mt. **193/D. § (2)** Tilos munkavállaló kölcsönzése:

b) a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig

Ennek értelemszerű feltétele egy olyan termelési szerkezet és technológia, amelyben ez az elit és a periféria könnyen elválasztható. Nincs állandó szükség a periférián lévőkre (vagy azok könnyen helyettesíthetők). Az ide tartozóknak nincsenek olyan ismeretei, amelyek elvesztése komoly hátrányt jelentene a szervezet számára, és az ide soroltaknak természetesen nincs olyan érdekérvényesítő képességük sem, amely alapján esélyük lenne a periférikus helyzetből kitörni.

A kölcsönvevő belső munkaerőpiacának „nyitott” és „zárt” része között természetesen nincs merev válaszfal. Adott esetben a kölcsönvevő tudatosan is lebegtetheti ezt az esélyt, hogy ezzel ösztönözze a kölcsönvett munkavállalókat nagyobb teljesítményre. Ugyanakkor tapasztalatunk szerint – bár erre vonatkozóan nincsenek megbízható statisztikai adataink – ez inkább lehetőség, mint állandó gyakorlat. A kölcsönvett munkavállaló magas teljesítménye esetén is a cég HR-stratégiájától függ, hogy melyik státuszt keresi, kedveli jobban: akarja-e a kölcsönzöttek közül a legjobbakat a törzs-állományba átemelni. Lehet, hogy egy adott személy már hosszú ideje, akár egy-két éve már ugyanott dolgozik, idővel a juttatások is ugyanazok lettek, mint a céges törzs-állományé, de nincs olyan érdekérvényesítő ereje, hogy ki tudná kényszeríteni az állományba vételt. Az is lehet, hogy már az illető sem ambicionálja különösebben, elfogadja a helyzetét, mert nagy valószínűséggel nincs alternatívája, és egyébként is már inkább a kölcsönvevőnél betöltött munkahelyével azonosul, mint a kölcsönadóval fennálló hivatalos munkaviszonyával.

Ha működik a kölcsönvevő vállalatnál szakszervezet, abba természetesen (elvileg) a kölcsönvett munkavállaló is beléphet, akár választott tisztséget is nyerhet. Ebben a tekintetben nagyon különböző munkavállalói stratégiák léteznek:

- Van, aki „elvből” rossz véleménnyel van minden érdekképviseléssel és annak minden tagjával, különösen tisztségviselőjével szemben, tehát biztosan távol tartja magát a szakszervezettől.
- Van, aki fél attól, hogy milyen következményei lehetnek reá nézve annak, ha fel mer szólalni, vagy belépne a szakszervezetbe, ezért inkább csendben és távol marad.
- A kölcsönzöttek körében nem valószínű, hogy valaki azért nem lép be a szakszervezetbe, mert egyénileg hatásosabban tudja a saját érdekeit érvényesíteni a munkáltatóval szemben.

- Vannak, akik magabiztosabbak és harcosabbak, és belépnek az adott üzemi szakszervezetbe akkor is, ha tudják, rájuk nem érvényes a kollektív szerződés.
- Vannak végül „helyezkedők”, akik kölcsönzött munkavállalóként belépnek a szakszervezetbe, de amikor a kölcsönvevő átveszi saját állományába, kilép a szakszervezetből. (Akár azért, mert most már biztonságban érzi magát, a kollektív szerződés már érvényes lesz rá így is, úgy is, de lehet, hogy így fejezi ki lojalitását az új munkáltató felé.)

A szakszervezet alapvetően a tagsága megbízásából lát el érdekképviselői munkát, de küldetését általában úgy fogalmazza meg, hogy az a munkavállalók (gazdasági) érdekeinek képviselője és védelme, vagyis azt nem szűkíti le kizárólag a szakszervezeti tagokra. (Az ebből indukálódó potyautas-jelenség persze gyakran megfontolásra készteti a szakszervezeteket, de pl. a kollektív szerződésre is azt mondja a törvény, hogy az minden munkavállalóra érvényes, tehát kénytelen tágan tartani az érdekképviselői spektrumot.) A szakszervezetekre ezért azt mondhatjuk, hogy többnyire figyelnek a kölcsönzött munkatársakra is, bár ez – érthetően – nem mindig jelenti ugyanazt az intenzitást, mint a saját tagok, illetve a belső munkavállalók esetében.

A megkülönböztetést egyébként szinte ki is kényszeríti a törvény, mert a szakszervezet reprezentativitása, kollektív szerződés kötési jogosultsága az üzemi tanácsi választások eredményén múlik. Ezen viszont csak a „saját” munkavállalók szavaznak, a „kölcsön” munkavállalók – mivel ők nem ennek a szervezetnek a munkavállalói – nem.

A szakszervezeti politika ezért lehet **szegmentáló**, **differentiáló**, a képviselői intenzitásában is megkülönböztetve a „saját” (elit) és „kölcsönzött (periférius) rész szereplőit. Lehet ugyanakkor **kiegyenlítő** (különösen, ha a kölcsönzött munkavállalók közül is többen belépnek a szakszervezetbe), és törekedhet arra, hogy kölcsönzöttek is gyakorlatilag azonos feltételekkel dolgozhassanak, mint a törzs-munkavállalók. Ezt a kiegyenlítést megteheti a kollektív szerződésbe belefoglalva, de egy jól működő belső partner-kapcsolati rendszerben megfelelő lehet egy hallgatóságos, informális megállapodás is, amelyben a munkáltató „önként” kiterjeszti az adott juttatást a kölcsönzött munkavállalókra is. Életszerű ugyanakkor a kettő egyfajta **kombinációja** is, amelyben a szakszervezet igyekszik hatásosan képviselni a kölcsönzötteket is, mindaddig, amíg elég puha korlátokba ütközik. Egy

kemény bértárgyalás 24. órájában viszont minden bizonnyal már csak a tözs-munkavállalók érdekeire fog koncentrálni.

Az Mt. kölcsönzésre vonatkozó szabályai megkövetelik, hogy a kölcsönvevő a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de **legalább félévente egy alkalommal tájékoztassa**.²⁶ Ezen keresztül a kölcsönvevőnél működő szakszervezet (és az üzemi tanács) folyamatosan tájékozódhat (érdeklődhet és véleményt nyilváníthat) a kölcsönvételi stratégiáról és tervekről, a kölcsönzött munkavállalók tényleges és tervezett számáról, az általuk elvégzendő feladatokról, a foglalkoztatás körülményeiről, képviselheti a saját – pl. a fenti keretek között megfogalmazott – érdekképviselési politikáját mind a saját, mind a kölcsönvett munkavállalókkal kapcsolatban.

Szakmai körökben sem teljesen egységes annak megítélése, hogy a kölcsönzött munkavállalók **bekapcsolódhatnak-e a kölcsönvevőnél az üzemi tanácsok** (vagy általánosabban fogalmazva a részvételi rendszerek) tevékenységébe, és – ennek folyamánként is – elvárható-e a participációs rendszer szervezeti képviselőitől az, hogy a szervezettel munkaviszonyban nem álló kölcsönzöttek képviselését is ellássa. Az előzőekben a szakszervezettel kapcsolatban megfogalmazott elutasító vagy befogadó (integráló), a participációs rendszer küldetésének értelmezésétől alapvetően függő szemléletmódbeli különbségek itt is megjelennek.

Nagy valószínűséggel ennek eldöntésében döntő szerepet játszik majd az, hogy a törvényalkotó hogyan szabályozza az üzemi tanácsok rendjét, a választási jogosultságokat. Ha a jelenlegi szabályok maradnak életben, amely szerint a munkavállalók rendelkeznek választási jogosultsággal, az üzemi tanácsok számára közömbös lesz a kölcsönzött munkavállalói kör (annak ellenére, hogy folyamatosan tájékozódhatnak erről, és az is lehet, hogy a cég munkavállalóinak folyamatosan is fontos hányadát jelenthetik a kölcsönzöttek).

Ennek magyarázatául általában azt hozzák fel, hogy a kölcsönzött munkavállalók csak időlegesen vannak jelen az adott vállalatnál. Vannak ugyanakkor olyan munkajogviszonnyal rendelkező munkavállalók, akik az üzemi tanácsi

²⁶ Mt. 193/P. § (2) bek.

választás időpontjában ugyanúgy csak rövid ideje, határozott idejű szerződéssel, korlátozottan cselekvőképesen stb. vannak jelen, mégis rendelkeznek választójoggal. Ha tehát van egy szabály amelyik eldönti, hogy egy saját munkavállaló mennyi vállalati jelenlét után, milyen feltételekkel jogosult az üzemi tanácsi választásokon való részvételre, akkor – megítélésünk szerint – az üzemi tanácsi választásoknál ezt a kölcsönzöttekre is érvényesíteni kellene.

Ez egyrészt az azonos üzemi jelenlétből következik. A participációs szervezet bármilyen állásfoglalása a munkáltató tervezett döntéseivel kapcsolatban – az előzőekből következően, alapvetően a bérek és a felmondás kivételével – nagy valószínűséggel egyformán fogja érinteni a saját és a kölcsönzött munkavállalókat is (ebből a szempontból mindegy, hogy a személyek időközben hogyan változnak). Valamint ebben az esetben az üzemi tanácsok is érdekeltté válnának a kölcsönzött munkavállalók egyenértékű munkatársakként való kezelésében, érdekképviselésében.

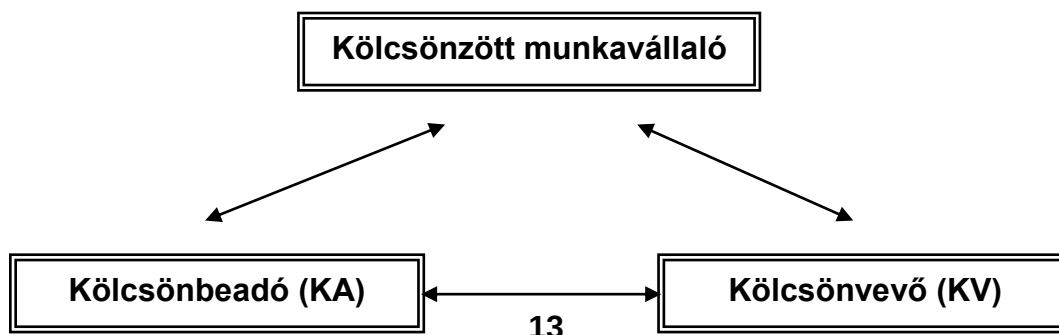
1.7. A KÖLCSÖNBE ADÓ ÉS KÖLCSÖNBE VEVŐ MUNKÁLTATÓ KAPCSOLATA

Kiinduló pontunk az, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendszere bár tagadhatatlanul hasznos szolgáltatása a munkaerőpiacnak, ezen keresztül segít az álláskeresőknél is az elhelyezkedésben, a modell elsődleges kezdeményezői, igénylői mégsem az álláskereső, hanem azok a vállalkozások, amelyek szeretnék valamilyen módon növelni a munkaerőpiac rugalmasságát. Az álláskereső – megítélésünk szerint – döntő többségükben azért keresik ezt a megoldást, és vállalják az ehhez kapcsolódó sajátos, számukra nem kedvező feltételeket, mert nem találnak más, kedvezőbb megoldást.

Az tehát, hogy mi lesz/lehet a munkaerő-kölcsönzés jelenbeli megítélése és jövőbeli működése, alapvetően a munkaerő-kölcsönzés rendszerének vállalati (rugalmassági) megítélésén múlik. Ezért kell külön is megvizsgálni a kölcsönadó és kölcsönvevő vállalat viszonyát, a kölcsönzés funkciójának érvényesülését (alapvetően a megrendelő, vagyis a kölcsönvevő érdekrendszerén keresztül) és modernizációjának lehetőségét.

A korábban bemutatott kapcsolati háló ide vonatkozó részét a 7. ábra szemlélteti.

7. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés vállalkozói kapcsolatai



A **kölcsönbeadó** oldaláról a munkaerő-kölcsönzés rendszere (és annak üzleti oldala) viszonylag egyszerűen leírható. Egy üzleti vállalkozás arra a piaci szolgáltatásra szakosodott, hogy a munkaerőpiac szereplői számára segíti az egymásra találást. Információt szolgáltat mindkét oldal számára, segít a partner megtalálásában, kiválasztásában, közvetít a két oldal között, amiért teljesen természetesen jutalékot, díjat számít fel, ebből származik az ő üzleti haszna.

Ezen a piacon jelenik meg egy különleges szolgáltatási lehetőség, a munkaerő-kölcsönzés, amelyik a korábbi – alapvetően közvetítés jellegű – szolgáltatást kiegészíti azzal, hogy a közvetítendő álláskeresőt a közvetítő (kölcsönző) saját munkavállalójaként alkalmazza, és ilyenként helyezi ki, adja kölcsön munkavégzés céljából egy másik vállalkozáshoz. Ezt a megoldást a hivatalos jogszabály is atipikusnak ismeri el, ezért sajátos jogosítványokat rendel hozzá mind a szolgáltatást nyújtó, mind a szolgáltatást igénybe vevő oldalán. Ezek a jogosítványok lehetővé teszik a kölcsönvevő számára a korábbinál sokkal rugalmasabb és adott esetben költség-takarékosabb foglalkoztatást, ezért a kölcsönvevő cégek saját üzleti megfontolásaik alapján igénylik ezt a megoldást, a kölcsönbeadó pedig értelemszerűen él a kereslet által meghatározott lehetőségekkel.

Ebben a relációban tehát a valódi kérdés a **kölcsönvevő** motivációja. Az ő számára mi a funkciója a kölcsönzésnek. Ha neki előnyöket kínál az alternatív megoldásokkal szemben, akkor a rendszer hosszú távon működik, mert a kölcsönbeadónak ez üzlet, az álláskeresőnek pedig lehetőség, amelyet ha kell és lehet, mindkét fél meg fog ragadni.

Megítélésünk szerint – a legjelentősebb dimenziókra koncentrálnak – a (potenciális vagy tényleges) kölcsönvevő számára a kölcsönadó három területen nyújthat olyan szolgáltatást, előnyt, amely miatt a kölcsönvevőnek megéri ezt a foglalkoztatási módot igénybe venni.

1.7.1. KERESÉS, TOBORZÁS, GYORSAN

Ezt tekinthetjük a munkaerő-közvetítők „klasszikus” szolgáltatásának, de adott vállalati körben és időben rendkívül fontos szolgáltatást jelenthet. Ahogy már többször is említettük, bármikor megjelenhet egy olyan üzleti szituáció, amelyben gyorsan kell lépni, mert egyébként nem sikerül megszerezni a megrendelést, de ehhez „azonnal” kellene meghatározott számú és felkészültségű többlet munkaerő. A vállalatok nagy többsége nincs arra felkészülve, hogy saját HR-részlegét aktivizálva ezt megoldja. Ezért fordul a közvetítőhöz, ahol olyan adatbázis áll rendelkezésre, amelyből lehet válogatni, olyan szakértők vannak, akik el tudják végezni a kiválasztást. Ez már önmagában is a vállalkozások számára jelentős rugalmassági előnyt – és a munkaerőpiaci szolgáltatóknak stabil piacot – biztosít, hosszú távon is. Igaz ugyanakkor, hogy ez a szolgáltatás

Az olyan nagyvállalatoknak, amelyeknek van erre megfelelő apparátusuk, információs bázisuk, informatikai rendszerük, nem feltétlen lesz szükséges, vagyis ezt a funkciót a munkaerőpiaci szolgáltatóknak a kis-középvállalati szektorra, valamint azokra a nagyvállalatokra kell fókuszálniuk, amelyek kiszervezték a HR toborzási funkcióját;

- önmagában, a további funkciók nélkül, kizárólag a közvetítés (toborzás) felkínálásával nem jelent különleges piaci előnyt

1.7.2. KÖLTSÉG-ELŐNY A BÉREKNÉL, JUTTATÁSOKNÁL

A kölcsönzött munkavállalók bérének, pótlékainak, juttatásainak meghatározásánál két fontos **mércét** kell figyelembe venni: az aktuális hazai szabályozást, és az EU irányelveit. Az Mt. jelenleg még megengedő abban a tekintetben, hogy a kölcsönzés első félévére vonatkozóan (vagyis arra a periódusra, amelyik az eredeti funkció szerinti rövid távú, időleges kölcsönzés nagyjából

maximális időszaka lehet) gyakorlatilag nem ír elő semmilyen kötelezettséget, vagyis megengedi a szokásostól, a vállalat más munkavállalói esetében alkalmazottól eltérő (értelmszerűen alacsonyabb) bér megállapítását. Csak a 184. naptól követeli meg, hogy a kölcsönzött munkavállaló is kapja meg ugyanazt az alapbért és pótlékokat (műszak- és túlóra-pótlék, ügyeleti és készenléti díjazás), mint a saját munkavállaló, és csak egy év (határozatlan idejű szerződésnél, illetve két év (határozott idejű szerződésnél) elteltével várja el a teljes azonosságot a két csoport díjazása között.²⁷

Az EU munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelve ennél szigorúbb követelményeket fogalmaz meg. Gyakorlatilag azt mondja ki, hogy a kölcsönzött munkavállaló díjazására a foglalkoztatás kezdetétől fogva ugyanolyan szabályokat kell alkalmazni, mint a saját munkavállalókra, tehát nem érvényesíthető semmilyen kivétel.²⁸

Technikailag a bérek megállapítása és kifizetése a jelenlegi szabályok szerint a kölcsönbeadónál történik, mivel a kölcsönzött munkavállaló vele áll munkaviszonyban. A kölcsönbeadó számára pedig a bér és terhei kifizetésének forrása a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás alapján a kölcsönvevő (ahol a kölcsönzött munkavállaló ténylegesen dolgozik) által kifizetett szerződéses díj.

A „klasszikus” eset az, amikor a javadalmazás minden költsége a kölcsönbeadót terheli. A kölcsönvevő meghatározza a munkakört, ahol a kölcsönvett munkaerőt foglalkoztatni kívánja, és megállapítja az ehhez tartozó bértételt. (Ezt természetesen – a törvényi előírások figyelembe vétele mellett – saját bérpolitikája alapján fogalmazza meg, igazítja az adott munkakörhöz, saját törzs-munkavállalóinak béréhez is, nyilvánvalóan bekalkulálja a munkaerőpiaci erőviszonyokat is, a

²⁷A kölcsönzés időtartama alatt az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét kell alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja. Minden bérelem tekintetében, tehát teljes mértékben alkalmazni kell az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja. (Mt.193/H. § (9)-(14) bekezdés)

²⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről, 5. cikk Egyenlő bánásmód alapelve (1) A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

foglalkoztatás rövid távú jellegét, a kölcsönzött munkavállalók tapasztalatlanságát is.) Az ún. együttthatós megállapodás-típusnál ezt az órabért szorozzák fel a felek egy megállapodás szerinti szorzószámmal. Az órabér a szorzószámmal felszorozva adja ki azt az összeget, amelyet a kölcsönbeadó kiszámlázhat a kölcsönvevőnek. Ehhez a kölcsönvevő havonta megadja a kölcsönzött munkavállaló által ledolgozott óraszámot, ennek alapján készül a kölcsönzöttek bérszámfejtése és kerül kiszámlázásra a kölcsönbeadás díja kölcsönvevő felé.

A kölcsönbeadó a szorzószám mérlegelésekor természetesen számol azzal, hogy neki kell ebből a járulékokat, valamint a törvényes kieső időre járó bért és közterheit kifizetnie pl. szabadság, betegség, törvényes távollét stb. idejére.

Az együttthatós megállapodás alternatívája lehet az összeg-szerű díj-meghatározás, amikor a kölcsönzött munkavállaló bérét egy, a szerződésben meghatározott összeggel növelheti a kölcsönadó (ahol az összeg független a bértétel változásától). Előfordulhat az is, hogy a kölcsönadó csak egy munkakört határoz meg, és a konkrét bértétel helyett egy szerződéses díjat nevez meg: ennyit számlázhat a kölcsönadó a kért kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatásáért, független a bértételtől és a terhek esetleges változásától. Ebben az esetben a kölcsönbeadó külön mérlegelés, illetve az adott munkaerőpiaci erőviszonyok alapján, önállóan határozza meg kölcsönzött munkavállaló bérét és pótlékait. (Ilyen összeg-jellegű megállapodásnál természetesen a kölcsönbeadó kockázata lenne az, ha – pl. félév elteltével – az esélyegyenlőségi elv miatt meg kellene emelnie a kölcsönzött munkavállaló bérét.)

Ez a szituáció először is egy klasszikus „outsourcing”, illetve „make or buy” típusú dilemmát jelent, elsősorban a kölcsönvevő számára. Mikor, meddig éri meg kiszervezni a toborzást és a saját munkavállalókat kölcsönzöttekkel helyettesíteni, illetve meddig éri meg saját szervezeti kereteken belül megoldani a felmondást, leépítést, és mikortól éri meg egy kölcsönzőtől „megvásárolni” ezt a szolgáltatást, átadva az azzal járó terheket is.

A kalkuláció lényege tehát az: **mikor és mennyi ideig éri meg a kölcsönvevő számára** alkalmazni a kölcsön-munkavállalót. (A kölcsönadónak, mint szolgáltatónak, eladónak ez nyilvánvalóan nem kérdés, neki ebből a forgalomból származik a haszna.)

- A mérleg egyik serpenyőjébe az kerül, hogy a kölcsönvevőnél van-e „**megtakarítás**” abból, hogy esetleg kevesebb, kisebb értékű juttatást kap a

kölcsönzött munkavállaló a saját munkavállalóhoz képest. Ide kerülhet az is, hogy mennyi lenne a felmondási időre járó bér és a végkielégítés, esetleg a csoportos létszámleépítés plusz-költsége, valamint a HR adminisztrációs, eljárási költsége, akár a pereskedést is ide számítva.

- A mérleg másik serpenyőjébe **a kölcsönzőnek fizetett összeg** kerül.
- A kérdés pedig az, hogy a megtakarítások meddig lesznek alacsonyabbak a kifizetéseknél, illetve ha nincsenek ezek a „megtakarítások”, a felmerült költségek mikor „térülnek meg” azáltal, hogy nem kell díjat, jutalékot fizetni a kölcsönbeadónak. Ez nyilvánvalóan függ a kölcsönzési idő hosszától és a kölcsönző díjtételétől (pontosabban a díjbevételek a kölcsönzött munkavállaló számára kifizetett, és a bérek járulékaiként a költségvetés számára még befizetett összegeken – bér, táppénz, szabadság, járulékok stb. – túl megmaradó díj-részen, hiszen ha a kölcsönvevő saját munkavállalóként foglalkoztatná a kölcsönzötteket, ezeket neki is fizetnie kellene).

A kölcsön-piac működése tehát egyrészt egy racionális üzleti kalkuláción múlik (ha a kölcsönvevő tisztán csak kalkulációs kérdésnek tekinti a kölcsönzést, eltekintve annak szociális vonzataitól). Nagyon leegyszerűsítve a kérdést fogalmazhatunk úgy, hogy a kölcsönvevőnek mindaddig biztosan megéri a kölcsön munkavállalók foglalkoztatása, amíg a kölcsönzötteknek nem kell megfizetnie az „egyenlő bért”, és a különbség nagyobb, mint amit szolgáltatási többlet-díjként a kölcsönbeadó elkér.

Ebből az is következik, hogy a kalkulálható előny a 183. nap után érezhetően csökken, egy év (határozott idejű foglalkoztatás esetén két év) után pedig teljesen megszűnik. A kölcsönzés üzleti hasznossága így nyilvánvalóan leszűkül az eredetileg is kommunikált átmeneti, időszakos, rövid távú foglalkoztatásra. Abban az esetben pedig, ha a hazai szabályozás teljesen átveszi az EU iránymutatását, és az első perctől fogva az egyenlő bér elve kell, hogy érvényesüljön, a kölcsönzés elveszti a sokak által favorizált költség-előnyt. Marad a másik két (vagy több) funkció, amelyből verseny-előnyt lehet építeni.

1.7.3. FELMONDÁS, AZONNAL

A kölcsönzés alapvető, korábban is többször említett előnye a saját munkavállalók foglalkoztatásával szemben az, hogy ezzel a kölcsönvevő meg tudja kerülni a munkajogi kötöttségeket. Ha a kölcsönvevő gazdasági helyzete miatt felmondana a munkavállalóknak, akkor esélye van arra, hogy egy-másfél hónapig nem történik semmi, mert a csoportos létszámleépítésnek megvannak a saját szabályai, amit be kell tartani. Be kell jelenteni a csoportos létszámleépítést, egyeztetni kell az érdekképviselletekkel, tájékoztatni kell a munkaügyi kirendeltséget és a munkavállalókat, ennek mind megvan a törvényes és tényleges átfutási ideje. Ennek végén válhat meg vállalkozás a számára „felesleges” munkavállalótól. Addig viszont fizetnie kell a bért, miközben biztos, hogy alacsony lesz az érintettek munkateljesítménye, de a frusztrált többieké is. (Ezért mondják HR-vezetők, hogy adott esetben „olcsóbb” felmenteni a munkavégzés alól)

A kölcsönzéssel viszont két napon belül meg lehet mindezt oldani. Ez az igazi rugalmasság. A kölcsönvevő egyszerűen közli a kölcsönbeadóval, hogy holnaptól nem tart igényt a kölcsönzött munkavállalóra. Nincs indoklási kötelezettsége, nem fenyegeti munkaügyi bírósági eljárás. A kölcsönbeadó pedig két nap alatt el tudja bocsátani a már feleslegessé vált kölcsön-szerződéses munkavállalóját. Bár a kölcsönzött munkavállaló is az Mt. hatálya alá tartozó szerződéssel rendelkezik a kölcsönbeadónál, erre a helyzetre nem vonatkoznak a csoportos létszámleépítésre vonatkozó előírások. A rövid ideig alkalmazott kölcsönzött munkavállaló nem számíthat jelentős felmondási időre, végkielégítésre sem, ezért is könnyű neki felmondani.

A munkajogászok erre a szituációra mondják azt, hogy ez nem más, mint „Menekülés a munkajog (felmondás) alól”. Menekülés abba a munkaerőpiaci szegmensbe, ahol az átlagosnál is gyengébb az álláskeresők szervezettsége, nagyobb a kiszolgáltatottsága. A kölcsönvevő kibújhat a felmondási korlátok alól, mert a kölcsönadóra más felmondási szabályok érvényesek, a kölcsönzött munkavállalót már nem védi a jog.

Ha nem fontos a közvetítés, mert könnyen kiépíthető a saját adatbázis; ha az egyenlő bánásmód elve alapján nem lehet érdemben kevesebbet adni a kölcsönzötteknek, így nem lehet jelentős költség-megtakarítást elérni, a kölcsönzésnek akkor is megmarad az az előnye, hogy nincs csoportos

létszámleépítés, nincs bejelentési, egyeztetési kötelezettség, nem telik el több hónap a felmondás eldöntését követően, mint a saját munkavállalóknál. Viszont ha csak ez kell a cégnek, akkor elég fura, meglehetősen álságos a kölcsönzés egész rendszere.

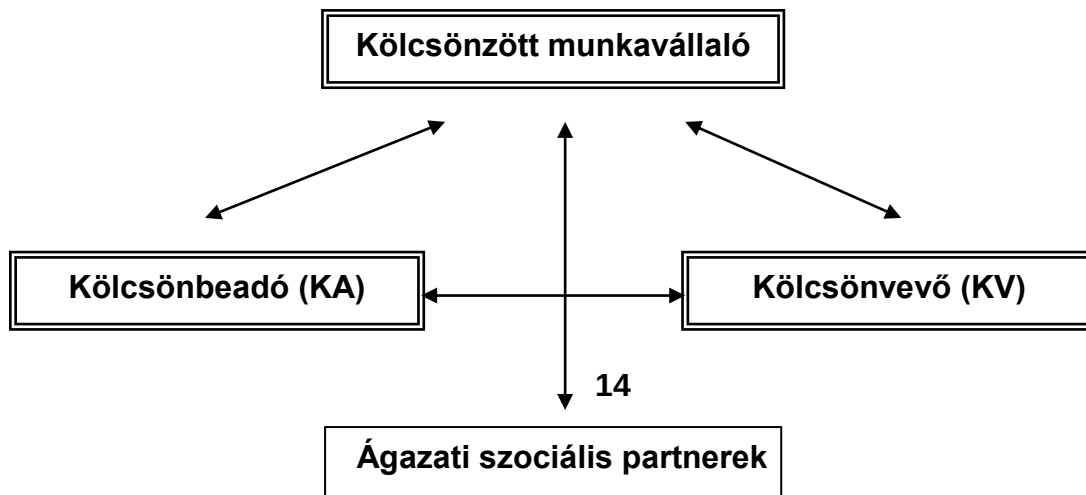
A kölcsönbe vevő cégnek nem engedi meg a törvény a rugalmas felmondást, ezért azt „megvásárolja” magának azáltal, hogy belépteti a kölcsönadót, akit viszont a törvény már felhatalmaz erre.

Ilyen erővel azok, akik most „kölcsön” munkaszerződéssel dolgoznak a kölcsönvevőnél, köthetnének egy olyan „rapid” munkaszerződést közvetlen a kölcsönvevővel, amelyikben kvázi ugyanúgy lemondanak a felmondás elleni védelemről, mint ahogy megteszik ezt akkor is, amikor a „kölcsön” munkaszerződést aláírják. Ha ennek fejében megkapná az adott munkavállaló „rapid-pótlékként” annak a díjnak a felét, amibe az ő kölcsönzése kerül a kölcsönadó bevételeként, valószínűleg a kölcsönvevő is, a kölcsönzött munkavállaló is jól járna, ráadásul tiszta és nyílt lenne a szerződéses jogviszonyuk is. Ez lenne a valódi és nyílt atipikus megállapodás, foglalkoztatás.

1.8. NÉHÁNY GONDOLAT AZ ÉRDEKKÉPVISELETEK HELYZETÉRŐL

Az előzőekben az állapíthattuk meg, hogy a munkaerő-kölcsönzés az általánosnál gyengébb védelmet jelent a munkavállalók számára. A kölcsönadónál nem sok esély látszik arra, hogy olyan érdekképviselői testületek szerveződjenek, amelyek ezt a képviselőt el tudnák látni. A kölcsönvevőnél már nagyobb eséllyel szerveződnek munkavállalói képviselők, de identitásbeli feszültségekkel, ellentétekkel ott is számolni kell, figyelembe véve a „saját” és a „kölcsönzött” munkavállalók eltérő reprezentativitását, illetve foglalkoztatási státuszát és súlyát. Ezért a következőkben azt a relációt nézzük – ugyancsak röviden – végig, hogy a munkavállalók (a szociális partnerek) üzemfeletti képviselői szervezetei milyen szerepet játszhatnak ebben a folyamatban.

8. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzés és a szociális partnerség



Ebben a kapcsolat-rendszerben az elvi kiinduló pontunk az, hogy a munkaerő-kölcsönzés alapvető specifikuma, amely megkülönbözteti más foglalkoztatási formáktól, a munkajogi kötöttségektől való eltérés lehetősége egy, a foglalkoztatásra másoknál jobban rászoruló, kisebb érdekérvényesítő képességgel rendelkező munkavállalói csoporttal szemben.

A partnerségi kapcsolattól pedig azt várjuk, hogy ennek segítségével talán előbb, jobb egyensúly teremthető a flexicurity két oldala, a rugalmasság és biztonság között. Nem akarjuk kizárni egy olyan, valóban atipikus foglalkoztatási forma kialakítását, működtetését, amelyik a rugalmasság szempontjai alapján – és azért, mert az egyenlő elbánás megdrágítja a foglalkoztatást – a kölcsönzött munkavállalók esetében a nem-kölcsönzött munkaerőtől eltérő feltételeket akar kialakítani. Tegyük ezt lehetővé, de **a flexicurity-elv** egyensúlyi szempontjainak megfelelően. Ezt az egyensúlyt pedig leginkább a szociális partnerségi rendszer, a **megállapodások** biztosíthatják, ahol a kollektív szerződésben a kölcsönzöttek is kellő képviselést, kvázi vétőjogot kapnak, ezáltal nem lehet kijátszani az egyes munkát végző csoportokat, illetve a munkahelyi érdekképviselők választóit és tagjait (a saját és kölcsönzött munkavállalókat) egymással szemben.

Ha el is fogadjuk azt, hogy a rugalmasság érdekében létezhet kivétel a „jóléti elv” alól (vagyis pozitív megkülönböztetést a munkáltató javára is lehet tenni), azt lehetőség szerint csak a szociális partnerek közötti megállapodások keretében lehessen meghatározni. Ebben az is megerősít, hogy az EU az erre vonatkozó irányelveiben is a megállapodás esetén támogatja az alapelvektől való eltérést.

1.8.1. SZAKSZERVEZETI TÁMOGATÁS

A kölcsönnevő szakszervezete ellentmondást lát a saját tagjai és a kölcsönzöttek érdekei között, és ezt mérlegelve szövetségesnek vagy ellenoldalnak tekinti az utóbbiakat. Ezért esetleges, hogy teljes értékű munkatársaknak tekintik-e a kölcsönzött munkavállalókat, vagy csak részben, esetleg egyáltalán nem. Ezért tartunk megfontolandónak egy olyan megoldást, amelyben a konkrét helyi munkavállalói érdekek „felett” elhelyezkedő, üzemfeletti szakszervezetre helyezzük át a partnerség szintjét. Ez lehet az, amelyik már felül tud emelkedni az üzemi szint ellentmondásos helyzetén, és egyértelműen támogatást tud nyújtani a kölcsönzött szakszervezeti tag munkavállalóknak is, összefogva egyúttal az adott kölcsönbeadóhoz tartozó különböző kölcsönnevők kölcsön-munkavállalói érdekeinek képviselőjét.

Elvileg-jogilag nem kizárt, de gyakorlatilag egyáltalán nem valószínű, hogy a kölcsönzöttek külön szakszervezetet létesítenének a kölcsönnevőnél. Ehhez túlságosan szétszórtak, átmenetileg együtt lévők, egymást nem ismerők. Érdekképviselőjük ezek szerint attól függ, hogy a kölcsönnevőnél működő (reprezentatív) szakszervezet milyen politikát folytat, mennyire együttműködő, mennyire akar csak a „saját” munkavállalókra (szakszervezeti tagokra) koncentrálni, avagy mennyire nyitott más foglalkozási csoportok, így a kölcsönzöttek adott vállalaton belüli problémáira.

Ezért lehet az üzemfeletti szakszervezeti szervezet (vagy több szervezet) egy magasabb érdekképviselői fórum, amelyik összegyűjti, szervezi a kölcsönzött munkavállalókat. Megteremti azt a fórumot, amelyik felvállalja a kölcsönzöttek képviselőjét. Ha ebben egyetértő partner a kölcsönnevőnél működő szakszervezet, akkor „csak” koordinál és támogat, ha viszont nem, akkor aktívabban fellépve egyeztet, összhangot teremthet a szakszervezeti politikákban és szervezetek között.

Ehhez persze erőteljesebb és hitelesebb szervező munka kellene. Ha a szakszervezeti zsargon „modern rabszolgáknak” nevezi a kölcsönzötteket, ennek megfelelő különleges figyelmet és aktivitást kellene erre a szegmensre összpontosítani. (Nem feladatunk most a szakszervezeti politikába belefolyani, de ez egyúttal a szakszervezetek üzemfeletti szintjének erősödését és legitimálódását is

elősegítené, javítaná annak általános munkaerőpiaci imázsát mind az álláskereső, munkavállaló, mind a munkáltatók szemében.)²⁹

A kölcsönzött munkavállalók – szakszervezeti tagként – az előzőeknek megfelelően a kölcsönvevő üzemi szakszervezetétől és/vagy a konföderáció ágazati/területi szövetségétől ha kollektív szerződéses védelmet nem is kaphatnak, de többféle szolgáltatást vehetnek igénybe. A szakszervezeti tag kölcsönzött munkavállaló a szakszervezetétől kaphat:

- erőteljes „politikai” (és média-kommunikációs) háttér-támogatást, arra építve és azt bemutatva, hogy a kölcsönzött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése, vagy munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest
- munkajogi tanácsadást, védelmet,
- tanácsot és képviselmet különböző belső viták esetén (pl. munkakör, beosztás, munkafeltételek, munkaidő-nyilvántartás, a bérelszámoláshoz szükséges adatok egyeztetése stb.),
- tájékoztatást és védelmet az egyenlő bánásmód elvének betartása, betartatása a foglalkoztató intézkedései kapcsán,
- szakszervezeti képviselmet fegyelmi tárgyalás esetén,
- különböző juttatásokat, amelyeket a szakszervezet szervez a tagjai számára (az aktivitástól és támogatóktól függően a könyvvutalványtól a hitelfeltételekig),
- részvételi lehetőséget a szakszervezet rendezvényein, képzésein,
- egy erős üzemi szakszervezet esetén, informális alkuval olyan jogosítványokat, amelyben a kollektív szerződés (vagy annak kritikus pontjai) de facto kiterjesztethetők a kölcsönzött munkavállalókra is.

²⁹ Emlékeztetőül és összehasonlításként idézem Kártyás Gábor megállapításait: A hagyományos munkaviszonyhoz képest gyengébb törvényi védelmet és állásbiztonságot élvező munkavállalók perifériájának szélesedése kettős veszélyt hordoz a szakszervezet számára: egyrészt e körben nehezebb a toborzás, így a tagság csökkenését hozhatja magával, másrészt olyan munkaerő kerülhet a munkáltatóhoz, amelyre gyengébb törvényi védelem vonatkozik, és nem tartozik a kollektív szerződés hatálya alá.

A régi tagállamok többségében a kölcsönvevő vállalkozásoknál működő, ágazati szakszervezetek foglalkoznak a kölcsönzött munkavállalók védelmével is, kivételesnek mondható az a megoldás, amikor a kölcsönzöttek saját szakszervezetet, vagy egy már működő érdekképviselőten belüli tagozatot hoznak létre. Ez utóbbi a jellemző Franciaországra, ahol már 1968-ban létrejött a kölcsönzési ágazatban foglalkoztatottak első szakszervezete.

Ehhez persze erősíteni és intézményesíteni kellene a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő üzemi szintű érdekképviselői közötti, és/vagy azok ágazati/területi szervezetei közötti kapcsolatot.

1.9. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSBEN REJLŐ ELŐNYÖK ÉS HÁTRÁNYOK

A bevezetőben részletesen kifejtetteket e helyen tömören összefoglalva is fontosnak tartjuk leírni.

1.9.1. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSEL KAPCSOLATOS MUNKÁLTATÓI ELŐNYÖK ÉS HÁTRÁNYOK

A kölcsönzés igénybevételének a gyakorlatban leginkább előforduló indokai és esetei az alábbiak:

- Helyettesítés: A bármilyen ok miatt huzamosan távol lévő kollégákat kell, és lehet pótolni bizonyos feladatok elvégzése idejére. E funkció betöltésére tökéletesen alkalmas eszköz a munkaerő-kölcsönzés.
- Meghatározott feladat elvégzése: Előfordulhat, hogy egy előre nem várt megrendelés teljesítéséhez bővíteni kell a cég létszámát, azonban - mivel a termelés felfutása csak átmeneti időre tűnik valószínűnek – fölösleges, és kockázatos lenne végleg elkötelezniük magukat, nem beszélve a szerződések későbbi kezelésével járó kellemetlenségekről.
- Rugalmas létszámgazdálkodás: Az utóbbi néhány évben egyre több az olyan foglalkoztató, ahol ismét nagyon fontos lett annak figyelembevétele, hogy a munkabéreköltségek sorában mekkora összeg szerepel. Egyszerűbben fogalmazva: a kölcsönzést olyan eszköznek tekintik, amely kiválóan alkalmas a béreköltségek megfelelő keretek között tartására.
- A próbaidő helyettesítése: Nyilvánvaló munkáltatói gyakorlat, hogy mielőtt végleg elhatároznák magukat a dolgozó alkalmazásáról, szeretnék valamilyen módon kitolni a személyi kérdésekről hozandó döntés határidejét. Ennek egyik módja lehet a néhány hónapos kölcsönzés, amellyel akár - teljesen legálisan - meghosszabbítják a próbaidőt is, hiszen a kölcsönzési idő után alkalmazott munkatárs csak ekkor kerül velük munkaviszonyba, innentől számít a törvényes,

legfeljebb 90 napos próbaidő. A kölcsönzés időtartama ezzel szemben nincs korlátozva, akár évekig is tarthat. Mindez meglehetősen sok kérdést felvet, hiszen annak ellenére, hogy közvetlenül nem ütközik a Munka Törvénykönyvébe az ilyen munkáltatói magatartás esetén a rendeltetésellenes joggyakorlás kérdése óhatatlanul felmerül. Ennek a fejezetnek nem célja a jogintézmény jogdogmatikai vizsgálata figyelemmel arra, hogy az, a további fejezetekben megvalósul. Ugyanakkor e jelenség vitathatatlanul tetten érhető a gyakorlatban, s a munkáltatói magatartásokat nagymértékben befolyásolja.

- Gyorsaság: Mivel a munkaerő-kölcsönző cégek szinte kizárólag naprakész adatbankból dolgoznak, a megbízások teljesítése rendkívül gyors lehet, és ezáltal a munkavállaló iránti igény is gyorsan, illetve rugalmasan kielégíthető. A munkaerő-kölcsönzők szintén rugalmasan igyekeznek alkalmazkodni a változó igényekhez, és a változó munkaerő-piaci trendeket figyelemmel követve alakítják ki működésüket.
- Adminisztrációs teher csökkentése: A munkaerő-kölcsönzés révén jelentős mértékben csökkenthetők az adminisztrációs terhek. Mivel a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadó munkaáltatóval áll munkajogviszonyban, minden a munkaviszony létesítésével, fenntartásával, megszüntetésével való adminisztrációs feladat is a kölcsönbeadót terheli, ezáltal lényegesen leegyszerűsödik a foglalkoztatáshoz kapcsolódó HR tevékenység.
- Költséghatékonyság: A költségkímélés igen lényeges és meghatározó szempont, és nem csupán magával a foglalkoztatási terhekkel összefüggésben jelenik meg az erre vonatkozó igény. A toborzás – kiválasztás folyamata is komoly terheket róhat adott esetben a munkáltatókra, mely terhek a munkaerő-kölcsönzés jogintézményének igénybevételével jelentős mértékben (ha nem teljes egészében) kiküszöbölhetőek. Mivel a kölcsönzéskor megtakarítható a hirdetésre szánt költség, illetve a kiválasztási eljárások alkalmazásának, és ahhoz szükséges szakember díjazásának költsége is. Szintén nem elhanyagolható szempont, hogy a munkaerő-kölcsönzés díja költségként elszámolható, és ezáltal nem növeli a bérköltséget.

- Hatékonyság: A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében megfigyelhető a hatékonyabb munkavégzésre törekvés. Ez sok esetben összefügg a rövidtávú foglalkoztatással, ugyanis kölcsönzött munkavállalók fokozottan igyekeznek az új helyzetnek megfelelni, különösen mivel a kimagasló munkavégzés magában hordozza a munkáltatói állományba kerülés lehetőségét. A munkáltató szempontjából szintén sok előnyt rejt a kölcsönzés lehetősége a munkaidő kihasználásának hatékonysága tekintetében, hiszen ebben a foglalkoztatási formában csak a munkaszervezéssel kapcsolatos tevékenységre, és az ehhez közvetlenül kapcsolódó adminisztrációra kell erőforrásait koncentrálnia. A nem megfelelő munkavégzés esetén pedig a kölcsönbevevő munkáltató gyakorlatilag kockázat nélkül járhat el, mivel a munkavállaló nem vele áll munkajogviszonyban. Ebből fakadóan a nem megfelelően teljesítő munkavállaló „pótlása” rendkívüli módon leegyszerűsödik.
- Diszkréció: Ha a munkáltató nem akarja a saját nevén meghirdetni az álláslehetőséget, mert nem kívánja a versenytársak tudomására hozni, hogy személyzeti problémái vannak, a kölcsönző cég a jól kiépített sajtókapcsolatai révén feladott hirdetéseivel diszkréten tud számukra megfelelő munkatársat találni.

Figyelembe véve a munkaerő-kölcsönzés természetét, ebben az esetben (különösen a rövidebb ideig tartó foglalkoztatások tekintetében) nem alakul ki a munkavállalói lojalitás a munkáltatóval szemben.

Amikor a munkáltató e konstrukció mellett dönt, szükségszerűen mérlegeli a gazdasági előnyöket és a hátrányokat: nevezetesen a gyorsan mozgósítható munkaerő állomány jelentette előnyt, illetve azt, hogy rövid távon esetleg motiváció és vállalati elkötelezettség nélküli dolgozót foglalkoztat.

Végül még egy megjegyzés: napjainkban a pályázatok miatt sok kisebb méretű vállalkozás alkalmaz kölcsönzött munkavállalókat (egyrészt, hogy jogosult legyen a kedvezőbb „kkv” pályázatokon való részvételre, másrészt, amiatt, hogy a pályázatokban szereplő foglalkoztatási kötelezettség csak a munkáltatói állományban lévő dolgozókra terjed ki).

1.9.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉssel KAPCSOLATOS MUNKAVÁLLALÓI ELŐNYÖK ÉS HÁTRÁNYOK

A munkaerő-kölcsönzés számos előnyt jelent a munkavállalók számára is hiszen ebben a konstrukcióban **visszakerülhetnek a munkaerőpiacra**, illetve az onnan való kiszorulásuk megelőzhető. Szintén gyakori érv a munkaerő-kölcsönzés mellett a **munkatapasztalat szerzés**, mely hasonlóan az eddig elmondottakhoz a munkavállaló munkaerő-piaci pozícióját erősíti. Különösen a fiatalabb munkavállalók esetében tetten érhető ez a szemlélet (lásd az empirikus kutatás tapasztalatai).

Bizonyos munkavállalói csoportok számára (mint például az átképzésben részt vevők, vagy a tanulmányaikat folytatók, esetlegesen a kisgyermeket nevelő, vagy közeli hozzátartozót ápoló- gondozók számára) előnyt jelent az **elkötelezettség nélküli, eseti munkavállalás lehetősége**.

Szintén sok munkavállaló reméli, hogy a kimagasló munkavégzés esetén a munkáltató **állományába kerül**. Ez a vonatkozás tipikusan igen jó hatással van a munka produktivására.

Természetesen a munkavállalók szempontjából számos hátrányt is rejt az e konstrukció keretében való foglalkoztatás, hiszen a hagyományos munkajogviszonyban állókhoz képest jóval alacsonyabb az egzisztenciális háttér kialakítását biztosító védelmi szint. Az empirikus kutatás részletesen vizsgálja az erre vonatkozó munkavállalói attitűdöket, azonban fontos megjegyezni, hogy a jogviszonyból származó **bizonytalansági** faktor igencsak meghatározó.

Szintén gyakorta jelent problémát a munkavállaló számára az elszigeteltség – **sehova sem tartozás** érzése. Az eltérő jogviszony ugyanis a munkavállalók eltérő kapcsolatrendszerét is megalapozhatja, és a szakmai kapcsolatok kialakításának sem kedvez. Az elszigeteltségből fakadóan kialakulhat az úgynevezett „hátsó udvar effektus”, melyben a munkavállaló **szakmai előrelépésnek** lehetőségei is csökkennek.

1.10. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS TERJEDÉSE MAGYARORSZÁGON

Statisztikai adatok hiányában is biztosan állítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés tételesjogi szabályozás hiányában is létező foglalkoztatási forma volt Magyarországon a rendszerváltást követően.³⁰ Természetesen erről az időszakról statisztikai adatok nem állnak rendelkezésre, az mindenképpen a tevékenység nagyobb volumenű terjedését mutatta, hogy egyre növekedett az igény³¹ arra, hogy a tevékenység szabályozásban részesüljön. A 2001. évi kodifikációt követő időkről már részletes (és tanulságos)³² statisztikai adatokkal rendelkezünk.

Az AFSZ adatai szerint 2002. december 31-én 282 munkaerő-kölcsönző cég volt nyilvántartva az országban 2008. december 31-én 948, ami több mint háromszoros növekedést jelent. A munkaerő-kölcsönző cégek közül 188-an munkaerő közvetítést is végeztek az elmúlt évben.

Az elmúlt hét évben a cégek számát illetően a legdinamikusabb növekedés Pest és Baranya megyében volt tapasztalható (hétszeres). Ugyanakkor az adatszolgáltatási kötelezettségének mindössze 757 cég tett eleget, így az azt nem teljesítő cégek nyilvántartásból való törlésére a következő évben kerül sor, annak ellenére, hogy feltehetőleg már 2008-ban sem végeztek kölcsönzési tevékenységet.

A 2008. évi adatszolgáltatást teljesítők száma szerint ugyanakkor mintegy 6%-os visszaesés figyelhető meg az előző évhez képest a tevékenységet végzők számában. Fontos megjegyezni azonban, hogy önmagában az adatszolgáltatási kötelezettséget teljesítők száma nem feltétlenül azonos a kölcsönzői tevékenységet ténylegesen folytatók számával. Az adatszolgáltatók közül 191 cég 2008. évben nem végzett kölcsönzési tevékenységet.

³⁰ A rendszerváltást követően megjelentek a magyar piacon is azok a cégek, amelyek Nyugat-Európában vezető munkaerő-kölcsönzők, a munkaerő-kölcsönzés szabályozatlansága miatt az akkor hatályos szabályok alapján a kirendelés (akkori szabályok szerinti) jogintézményének felhasználásával engedtek át munkavállalókat más munkáltatóknak.

³¹ Ezt mutatták 1997-től kezdődően a jogszabály előkészítésével kapcsolatosan írt tanulmányok, lásd Kiss 1997.

³² Lehet a munkajogi jogalkotás szerepét bagatellizálni (és különböző érdekek által befolyásolni) de a munkaerő-kölcsönzés dinamikus növekedése azt bizonyítja, hogy a munkajogi szabályok önmagukban is képesek üzletágakat létrehozni, aminek természetesen az ellenkezője is igaz.

A munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek országon belüli területi megoszlása, illetve koncentrációja nem nevezhető kiegyenlítettnek.³³

Nem meglepő tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés a munkajogi érdeklődés középpontjába került Magyarországon (is), mind a tevékenységgel foglalkozó munkáltatók, mint a szolgáltatást igénybe vevő munkáltatók és nem utolsósorban a munkavállalói érdekképviselések igen aktívan kezdtek foglalkozni a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó megalkotott szabályokkal.

A munkaerő-kölcsönzés dinamikus fejlődését, illetve gyors felfutását mutatja a munkaerő-kölcsönzőkkel szerződő foglalkoztatók számának növekedése is. A jogintézmény jövőbeni fejlődésének kereteit alapvetően határozza meg, hogy mely típusú tevékenységek végzésére alkalmas, illetve a munkaerő-piacon mely tevékenységek ellátására mutatkozik igény annak keretein belül. A foglalkoztatók száma ugyanis 2008. évben az előző évhez képest 67,6%-kal növekedett. A munkaerő-kölcsönzés intézményének alkalmazhatóságát, illetve népszerűségét nagyban befolyásolja a munkáltató (foglalkoztató) tevékenységének a jellege. A feldolgozóiparban működő foglalkoztatók jelentik a kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztatók derékhatát mivel az összes szerződötték 61,1%-át ők teszik ki. Ettől az arányszámtól ugyan lényegesen elmarad mezőgazdaság (11,6%), valamint az adminisztráció (6,4%) területe, bár ezek adatai is szignifikánsnak mondhatóak. A foglalkoztatók aránya szintén nem mutat kiegyenlített képet azok területi megoszlása szerint. Nem meglepő módon azokban a megyékben, illetve régiókban mutatkozik növekvő tendencia a kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás iránt, melyek gazdaságilag is deprimált területek.³⁴

³³ A legtöbb munkaerő-kölcsönző vállalkozás a Közép-magyarországi régióban működik, számuk 2008. évben 331, amely az országban működő összes munkaerő-kölcsönző 43,7%-a. A 2008. évben a fővárosban (-26,2%-kal), Borsod-Abaúj-Zemplén (-14,3%-kal), Békés (-8,3%-kal) és Győr-Moson-Sopron megyében (-3,7%-kal) csökkent a munkaerő-kölcsönző cégek száma. Az elmúlt évben 44 új, ilyen tevékenységet folytató cég alakult és 92 szüntette be tevékenységét. A megalakuló új cégek a Dél-Dunántúlon, az Észak- Alföldön valamint Csongrád, Nógrád, Veszprém, Pest és Komárom-Esztergom megyében kérték bejegyzésüket. Az összesen 757 munkaerő-kölcsönzővel 6417 foglalkoztató szerződött, azaz egy kölcsönzőre 8,5 partner cég jutott az elmúlt évben. Természetesen a megyék között ebben is jelentős eltérések vannak. Két szélső példa: Fejér megyében 31 kölcsönző cég 1557 foglalkoztatóval volt kapcsolatban, míg Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 17 kölcsönző cég 21 foglalkoztatóval állt kapcsolatban. (AFSZ adatok)

³⁴ A munkaerő-kölcsönzést igénybe vevő cégek száma egy év alatt emelkedett (Baranya tízszeresére), Komárom-Esztergom, Bács-Kiskun, Fejér (több mint hatszorosára), Jász- Nagykanizsa (háromszorosára), Nógrád (harmadával) és Zala (35,3%-kal) megyében elsősorban a feldolgozóipar, és a mezőgazdaság ágazatokban. Az elmúlt évhez képest jelentős foglalkoztatói számcsökkenés tapasztalható Vas (-67,6%-os), Somogy (-36,4%-os), Heves (-31,6%-os), Tolna (-31,8%-

A 2002-2008 években a munkaerő-kölcsönző cégek által foglalkoztatottak száma (határozott és határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozók együtt) mintegy 3,8-szeresére növekedett. Az elmúlt hét év adatait nemenként vizsgálva megállapítható, hogy férfiakat foglalkoztattak nagyobb számban. 2007 évig mind a kölcsönző cégek száma mind az általuk alkalmazott munkavállalók száma növekedett. 2007-hez képest, 2008 évben a munkaerő kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások száma csökkent (-6%-kal), ugyanakkor az itt foglalkoztatottak száma 13%-kal nőtt.

A munkaerő kölcsönzéssel alkalmazott munkavállalók több mint fele (54,1%-a) férfi, és 45,9%-a nő volt. A nemek szerinti megoszlás az elmúlt évhez képest nem változott. A férfi munkavállalók közül elsősorban szakmunkásokat (80,1%) igényeltek a munkáltatók, míg a nők közül szellemi (61,3%) munkaerőt kerestek. A fizikai állománycsoporton belül a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások, a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők munkakörökben történt jellemzően a foglalkoztatás. A szellemi állománycsoportban az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű és az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúakat kölcsönözték a munkáltatók.

1.11. A VÁLSÁG HATÁSA A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRE, HELYZETKÉP 2008 UTÁN

A 2008 év második felében megkezdődött globális pénzügyi válság hatásai hazánkban is érzékelhetőek, és jelentős visszaesést okoztak – az EU tagállamokhoz hasonlóan – termelés és a fogyasztás területén. Az exportkereslet jelentős mértékű csökkenése szintén hátrányosan befolyásolta a munkaerőpiacot, és a foglalkoztatási szint csökkenését vonta maga után. Sajnálatos módon ez a visszaesés olyan nagy

os) Veszprém (-13,6%-os) és Győr-Moson-Sopron (-11,1%-os) megyében, valamint a fővárosban (-14%-os).

Az elmúlt évben Közép-Magyarország mellett Közép-Dunántúlon (a feldolgozóiparban és a mezőgazdaságban) is számottevő foglalkoztató igényelte a kölcsönző cégek által biztosított munkaerőt. Néhány ágazatban a foglalkoztatók szinte csak Budapestre koncentrálnak (aminek oka lehet, hogy székhelyként a főváros került bejegyzésre és az adatszolgáltatás itt történik): a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás 92,9%-a, az ingatlanügyek 95,7%-a, a pénzügyi és biztosítási tevékenység 86,7%-a, a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység 86%-a, a kereskedelem, gépjárműjavítás 83,5%-a, a bányászat 80%-a. A feldolgozóiparon belül a foglalkoztatók 32,1%-a Komárom-Esztergom, a mezőgazdaságon belül a kölcsönzést igénybe vevők 97,6%-a Fejér és a háztartás munkaadói tevékenysége; termék előállítása, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra ágazatban munkaerőt alkalmazók 100%-ban Pest megyében voltak. (AFSZ adatbázis)

mértékűnek bizonyult, hogy általa a foglalkoztatási ráta a rendszerváltás időszakát jellemző szintre esett vissza.³⁵ Meg kell említeni továbbá, hogy hazánkat a globális pénzügyi válság egy meglehetősen sérülékeny időszakban találta, és ezt csak fokozza az a körülmény miszerint az elmúlt két évtizedben ez már a második foglalkoztatási sokk volt a magyar munkaerőpiacon. Szerencsére azonban a 2008-as pénzügyi válság³⁶ nagyságrendekkel kevesebb érintett közvetlenül, hiszen míg a rendszerváltás idején közel egymillió munkahely³⁷ szűnt meg, az eddig elkészült felmérések körülbelül százezer munkahely megszűnéséről beszélnek.

Ugyanakkor fontos és bizakodásra okot adó lényeges különbség a rendszerváltást jellemző deprimált munkaerő-piaci helyzethez képest, hogy az inaktivitás számottevő emelkedése nélkül zajlott le a foglalkoztatási szint visszaesése, ami azt jelenti, hogy a válság hatása a munkanélkülivé válók növekedését hozta.³⁸ A rendszerváltás idején a munkájukat elvesztők jelentős része tehát végleg elhagyta a munkaerőpiacot, és ennek eredményeképpen alakult ki az a szomorú helyzet miszerint az Európai Unióban a legalacsonyabbak közé tartozik a magyar foglalkoztatási ráta, és ez a ráta az elmúlt másfél évtizedben csak kevésbé javult. Az utóbbi években tapasztalható emelkedés ugyan szerénynek volt tekinthető, de mégiscsak egy tendencia változás ígérését hordozta magában, még akkor is ha annak hátterében elsősorban a nyugdíjkorhatár emelésének hatása állt. Sajnálatos módon a válság az eddig elért eredményeket elsöpörte, és a 2009. évi 55,4%-os foglalkoztatási ráta újra az '90-es évek végét jellemzővel egyezett meg.³⁹

A foglalkoztatási rátánk tehát 1,3% pontos csökkenést mutat a válságot követő időszakban, amivel kapcsolatosan meg kell jegyezni, hogy ez a mértékű csökkenés nem nagyobb mértékű mint az Európai Unió átlaga, hiszen a foglalkoztatási ráta csökkenésének mértéke az EU-27 esetében 1,3% volt ugyanebben az időszakban Magyarországon, az EU-15 vonatkozásában pedig 1,4%.⁴⁰ Sajnálatos módon azonban hazánkban a foglalkoztatási ráta eleve alacsonyabb volt, így a csökkenés tovább rontotta a helyzetet, és vetette vissza a magyar foglalkoztatási szintet.

³⁵ 2009-es első negyedévi foglalkoztatási ráta ugyanúgy 55 százalék, mint 1999 első negyedévében.

³⁶ A válság hatása a munkaerőpiacra – KSH 2010. április pp.2. (www.ksh.hu)

³⁷ Fontos megjegyezni, hogy, ennek legalább 1/3-a nyugdíj melletti foglalkoztatást jelentett

³⁸ Cseres Gergely Zsombor – Scharle Ágota: A magyarországi munkapiac 2008-ban In: Munkaerőpiaci Tükör pp.20.

³⁹ EUROSTAT adatok (www.eurostat.com)

⁴⁰ EUROSTAT

Az a körülmény azonban, hogy a válság miatt munkahelyüket elvesztők nem inaktívvá váltak, hanem munkanélküliekké, azért adhat némi bizakodásra okot, mivel a munkaerő-piacról kiszorulóknak még nagyobb eséllyel reintergrálhatóak, szemben az inaktívakkal. A munkanélküliek tehát jó eséllyel aktivizálható szereplői a munkaerőpiacnak, és ebben a reintegrációs folyamatban vélhetőleg a munkaerő-kölcsönzés is jelentős szerepet tölthet be.

Szinte semmilyen felmérés nem készült a munkaerő-kölcsönzés helyzetének alakulására koncentrálva a 2008. évet követően, így elsősorban az általános munkaerő-piaci trendekből lehet következtetni arra. Azt láttuk, hogy a válság milyen hatással bírt általában a foglalkoztatási szintre. A következőkben azokra a pontokra, illetve területekre koncentráltan vizsgálom a válság hatását, mely területek a munkaerő-kölcsönzés szempontjából relevánsak lehetnek.

Mint láttuk, a munkaerő-kölcsönzés leginkább a **feldolgozóiparban** volt jelentős a válságot megelőző időszakban, és a férfiak és nők foglalkoztatási aránya meglehetősen kiegyensúlyozott volt. A munkavállalók által ellátott munkakörök tekintetében azonban ugyanez nem mondható el. A munkaerő-kölcsönzéssel érintett munkavállalók döntő többsége **fizikai** jellegű munkát végzett, különösen a férfiak esetében. A kölcsönzött nőknek azonban több mint a fele **szellemi** – adminisztratív munkát végzett.

A versenyszférában a feldolgozóipart, és az építőipart sújtotta leginkább a válság, mindkettő esetében 14,3%-ra tehető az alkalmazásban állók létszámában bekövetkező csökkenés.⁴¹

A munkaerő-felmérés önbesorolási kérdésre adott válasz szerint a magát munkanélkülinek tekintők száma 2009 III. negyedévében 599,7 ezer volt. Ebből 311,3 ezren egy évvel korábbi státusukként is ugyanezt jelölték meg, 217,1 ezren viszont úgy nyilatkoztak, hogy akkor még foglalkoztatottak voltak. Ez utóbbiak tekinthetők „új” munkanélkülinek,⁴² hiszen ők azok, akik a munkaerő-piaci válság kirobbanását megelőzően foglalkoztatottak voltak, egy évvel később viszont már a munkanélküliek táborát gyarapították, s többségük állásvesztése joggal kapcsolható össze a munkaerő-piaci folyamatok kedvezőtlen alakulásával.

⁴¹ A versenyszféra legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozásainak létszámalakulása nemzetgazdasági ág, ágazat és alapállomány-csoport szerint* - KSH.2010. április

⁴² A válság hatása a munkaerőpiacra – KSH 2010. április pp.2. (www.ksh.hu)

Az „új” munkanélküliek 3/4-e munkanélkülinek minősült a Munkaerő-felmérés (MEF) kritériumrendszere szerint is, míg azok, akik 2008 III. negyedévében és 2009 III. negyedévében is munkanélkülinek tekintették magukat, csak 57%-a került a harmas kritérium alapján az ILO meghatározása szerinti munkanélküli-kategóriába. További látványos különbség van a korábbi munkatapasztalat terén is. A „tartósan” munkanélküliek 22%-a még soha, vagy már legalább nyolc éve nem dolgozott, míg természetesen az „új” munkanélkülieknek volt még munkájuk egy évvel ezelőtt.

Mind az egy évvel korábban még dolgozó tartósan munkanélküliek, mind az újonnan munkanélkülivé váltak közel 3/4-e a nemzetgazdaság négy területéről, a feldolgozóiparból, az építőiparból, a kereskedelem, javítás, illetve a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás nemzetgazdasági ágból került ki, de ezen belül a két csoport esetében e területek aránya markánsan különböző. Az „új” munkanélküliek 40%-a korábban a feldolgozóiparban dolgozott, a tartós munkanélküliek esetében – már csak foglalkoztatási súlyából következően is – 25,9%-kal szintén ez a legnagyobb kibocsátó ágazat, amelyet azonban 18,1%-kal követ a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás. Az építőipar relatív súlya az új és tartós munkanélküliek esetében azonos, a kereskedelemé viszont az előbbieknél nagyobb.

1.12. VÁLASZLÉPÉSEK A MUNKAERŐPIACON

A tartós nehézségekkel küzdő cégek esetében a munkaidőalap-csökkentés nem jelentett tartós megoldást, és ebből kifolyólag ezek a cégek vagy létszámleépítésre kényszerültek, vagy esetenként meg is szűntek. Mindkét esetben munkanélkülieket hagyva maguk mögött. A válságra egyébként a közepes és nagyobb vállalkozások egy igen jelentős része létszámcsökkentéssel reagált. Abból a 4778 legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozásból, amely 2008-ban és 2009-ben változatlan formában működött (azaz a számjel alapján egyértelműen azonosítható volt), 1318 vállalkozás esetében a foglalkoztatottak létszáma éves átlagban legalább 20 fővel, ezen belül 281 gazdálkodónál legalább 100 fővel, 330-nál pedig 51–100 fővel csökkent. Ez utóbbi két csoportba tartozó gazdálkodók 102 ezerrel kevesebb dolgozót foglalkoztattak, mint egy évvel korábban. Az érdemi (legalább 20 főt érintő) létszámcsökkentést végrehajtó vállalkozásoknál dolgozott 2009-ben a vizsgált kör

minden második munkavállalója. Húsz főnél nagyobb létszámnövekedés 321 egységnél volt, ami összesen 28 ezer új munkahelyet jelentett. A gazdálkodó szervezetek több mint 2/3-ánál csak kisebb, 0–20 fő közötti létszámmozgás történt, de ennek egyenlege is mintegy 11 000 fős veszteség volt.⁴³

Azok a vállalkozások, amelyek létszámcsökkentésre kényszerültek a válságot követő időszakban, tipikusan először azoktól a munkavállalóktól váltak meg, amelyekkel a kötődés nem volt annyira szoros. Ebben a csoportban szinte abszolút első helyen állnak a kölcsönzött munkavállalók.

A vizsgált munkavállalói csoporton belül a leépítés a munkaerő-piaci válság első időszakában, 2008 IV. negyedévében volt a legintenzívebb. Ebben az időszakban az ilyen formában foglalkoztatottak száma kb. 1/4-ével csökkent, és ez a leépítés szinte teljes egészében a feldolgozóiparban koncentrálódott.

Rögtön őket követik a külföldi munkavállalók, akik sok esetben munkaerő-kölcsönzés útján kerültek a munkáltatóhoz, így mindkét tulajdonsággal egy időben rendelkeznek. Mindazonáltal nem lehet pontosan megállapítani, hogy a külföldi munkavállalók esetében bekövetkezett 20%-os mértékű leépítés 2008. év második felében vajon kifejezetten a magyar munkaerőpiac védelmét célozta és eképpen egy tudatosan felépített stratégia eredménye, vagy mindössze arról van szó, hogy azok a munkáltatók akik nagyobb arányban foglalkoztattak külföldieket egyidejűleg azok a munkáltatók is akiket a legintenzívebben érintett a válság. Mindenesetre a külföldi munkavállalókat érintő leépítések – csakúgy mint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében – az elbocsátási hullám 2008 év végére koncentrálódott, és a 2009. évet már a konszolidálódás jellemezte. Ezzel együtt 2009 első félévében a versenyszférában (s ezen belül is a foglalkoztatási súlya miatt meghatározó feldolgozóiparban) összességében még csökkent a foglalkoztatottak száma. A létszámvesztés üteme 2009. második felében mérséklődött, viszont a veszteség a válság által korábban nem, vagy kevésbé érintett nemzetgazdasági ágakra (pl. kereskedelem) koncentrálódott, miközben a feldolgozóipar létszám-csökkenése gyakorlatilag megállt.

Fontos megjegyezni, hogy a válság hatására eszközölt elbocsátások eredményeképpen a versenyszférán belül a fizikaiak létszáma jobban mérséklődött,

⁴³ A versenyszféra legalább 50 fős vállalkozásainak* megoszlása a foglalkoztatottak létszámváltozása szerint, 2008–2009 – KSH 2010. április

mint a szellemieké. Ez nemcsak azt jelenti, hogy a válság az alacsonyabb képzettségűeket jobban sújtotta, hanem azt is, hogy mivel a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak döntően fizikai munkát végzők, és közöttük is elsősorban a férfiak dolgoznak – dolgoztak ilyen beosztásban, őket halmozottan érintette a válság, és nagyobb eséllyel veszítették el munkahelyüket.

2009 februárjában érdekes adatokat tett közzé a DGS Global Research,⁴⁴ amely kutatásában többek között a cégek válság-kezelési stratégiáját igyekezett feltérképezni. A Válságkezelési Kutatásban az adatfelvétel lezárásáig, azaz 2009. január 31-ig 349 szervezet vett részt, a kitöltők által reprezentált munkaerő-állomány létszáma pedig elérte a 200.000 főt. A kutatás számukra talán legtanulságosabb részében azt szerették volna megtudni a kérdezők, hogy mennyire ismertek a kitöltők számára az atipikus foglalkoztatási formák, valamint hogy ezeket mennyiben látják lehetséges „gyógyírnak” a válság hatásainak enyhítésére.

A kapott eredmények szerint az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége igen alacsony, hiszen átlagosan a válaszadók fele ismerte csupán ezen eszközöket, míg mindössze átlagosan 29% alkalmazza is azt. A munkaerő-kölcsönzés a távmunkával állt egy ismertségi fokon, alkalmazását tekintve pedig csupán a részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű munkaszerződések előzték meg.

⁴⁴ Válságkezelési Kutatás – Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban?, Kutatási összefoglaló, 2009. február

8. számú tábla: Ismerik-e és/vagy alkalmazzák az atipikus foglalkoztatási formákat?⁴⁵

	Ismerjük	Ismerjük és alkalmazzuk	Nem ismerjük	Tervezzük alkalmazni
Távmunka	54%	27%	14%	5%
Részmunkaidős foglalkoztatás	30%	57%	7%	6%
Bedolgozás	56%	18%	22%	5%
Munkakör-megosztás	48%	30%	18%	4%
Önfoglalkoztatás	54%	12%	33%	1%
Határozott idejű foglalkoztatás	43%	44%	10%	3%
Csökkentett idejű munkahét	59%	12%	24%	5%
Alkalmi- és szezonális munkavégzés	61%	24%	13%	3%
Munkaerő-kölcsönzés	54%	33%	11%	2%

Talán ennél is fontosabb volt annak vizsgálata, hogy tervezték-e a résztvevők a recesszióban a foglalkoztatási jogviszonyok átalakítását azért, hogy a jövőben a létszámleépítéseket teljesen vagy részben elkerüljék. Kiugróan magas volt az elutasító válaszok aránya, átlagosan a megkérdezettek egyébként 61%-a jövőben sem alkalmazza ezeket az eszközöket. Ezen válaszok is a fentiek szerint alakultak: a részmunkaidő és a határozott idejű foglalkoztatás itt is megelőzték a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatát a jövőben alkalmazó vállalatok arányát.

⁴⁵ Válságkezelési Kutatás – Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban?, Kutatási összefoglaló, 2009. február 20. oldal

9. számú tábla: Tervezik-e a gazdasági válság miatt a munkaerő megtartása érdekében a munkatársaik foglalkoztatási jogviszonyának átalakítását az alábbiakban felsorolt atipikus foglalkoztatási formák valamelyikére?⁴⁶

	Elképzelhető	Igen	Nem
Távmunka	18%	15%	66%
Részmunkaidős foglalkoztatás	34%	29%	37%
Bedolgozás	16%	7%	77%
Munkakör-megosztás	22%	24%	54%
Önfoglalkoztatás	12%	10%	78%
Határozott idejű foglalkoztatás	17%	29%	54%
Csökkentett idejű munkahét	17%	29%	54%
Alkalmi- és szezonális munkavégzés	16%	20%	64%
Munkaerő-kölcsönzés	17%	25%	58%

Mit tettek akkor a vizsgálat szervezetek a válság hatásainak enyhítésére? Markánsan kiemelkedett az intézkedések közül az általános költségcsökkentés (50% már végrehajtotta). 23-23%-kal a szervezet átalakításával és az oktatási-képzési költségek visszafogásával reagáltak a kitöltők. A létszámleépítés csak a negyedik helyen szerepel, de a kitöltők 21%-a által megjelölt válasz is több tízezer magyarországi munkahely elvesztését jelenti. A létszámleépítést már végrehajtott szervezetek jelentős többsége (40%) az 50 fő alatti létszámot foglalkoztató vállalkozások közül került ki.

⁴⁶ Válságkezelési Kutatás – Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban? Kutatási összefoglaló, 2009. február 21. oldal

A közeljövőben tervezett intézkedések vizsgálata során a szervezeti átalakítás került az első helyre (46%). Ezt követte az általános költségcsökkentés (43%). A tervezett intézkedések között a lista soron következő helyein a jutalmak (36%) és a bérek befagyasztása (31%) osztozik.

A válság utáni stabilizálódási folyamat már megkezdődött, azonban az elmúlt időszak nehézségei még sokáig éreztetni fogják hatásukat a munkaerőpiacon. A munkáltatók meglehetősen óvatosak a munkaerő felvétel kapcsán, és a rugalmas munkavégzési formákat előnyben részesítik. Ezt támasztja alá a részmunkaidős, vagy a határozott idejű foglalkoztatás terjedésének jelensége is. Mindezek alapján arra lehet következtetni, hogy a XXI. századot oly jól jellemző szemléletváltás még inkább megerősödött a globális pénzügyi válság hatására. **A munkaerő-kölcsönzésnek feltehetőleg kedveznek ezek a körülmények, hiszen egyértelműen tetten érhető a fellendülés annak alkalmazásában, és a munkaerőpiac rugalmasságára irányuló törekvésekben egyaránt.**

2. KITEKINTÉS: ISKOLASZÖVETKEZETEK ÉS MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS

Kutatásunkban – az eredetileg megadott vizsgálati irányokkal összhangban – kitekintést nyújtunk az iskolaszövetkezetek és a munkaerő-kölcsönzés kapcsolatrendszerére. Ennek indoka, hogy a gyakorlatban a munkaerőpiac e két területe több szempontból is összekapcsolódik, a munkaerő-kölcsönző cégek és az iskolaszövetkezetek közötti együttműködés és szembenállás kitapintható módon van jelen a mindennapi működésben.⁴⁷ A fejezet célja, hogy a nemzetközi összefüggések felvázolásával bemutassa a hazai iskolaszövetkezeti szektort, annak kialakulását, törvényi szabályozását és hátterét, tömörüléseit; illetve hangsúlyosan kiemelje az iskolaszövetkezeti tagság alapján történő munkavégzés elhatárolását a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzéstől.

Az iskolaszövetkezetek súlyát a hazai munkaerőpiacon az alábbi adatokkal illusztrálhatjuk:⁴⁸

- a cégbíróság nyilvántartásában 2009-ben 93 bejegyzett iskolaszövetkezet szerepelt, ebből 57 szervezet adott be mérleget, tehát ennyi működik biztosan;
- évente 210-220.000 diák vállal tanulmányai mellett munkát (ÁFSZ és HÖÖK adatok átlaga);
- 130-140.000 diák dolgozott iskolaszövetkezeteken keresztül (az összes diákként munkát vállaló fiatal 65-70%-a);
- fenti számon belül több mint 70-75.000 a felsőoktatásban nappali tagozaton tanuló hallgató, azaz az itt foglalkoztatottak 55-60%-a;
- a diákok 3-5 évig tagjai - jellemzően egyszerre több – iskolaszövetkezetnek;
- a diákok évente átlagosan 18 napot dolgoznak (az ÁSZF adatai alapján (2007), kölcsönzés esetén ugyanez átlagosan 162 nap/év;

⁴⁷ A témával kapcsolatban a kutatócsoport több tagjának szervezésében és részvételével került megrendezésre 2007. november 16-án az „Iskolaszövetkezetek – munkaerő-kölcsönzés (a szabályozás és gyakorlat aktuális kérdései)” c. konferencia; amelynek eredményeit jelen fejezet megírása során is felhasználtuk.

⁴⁸ Az adatok a DiákÉSZ tagszervezeteinek bevallásaiból és a cégbírósági mérlegadatokból származnak.

- 2008-ban az iskolaszövetkezetek több mint húszmillió munkaórát teljesítettek;
- a bevétel legalább 70-75%-a közvetlenül a munkát elvégző tagokhoz kerül;
- a bevétel 10-15%-át a munkát szervező, szintén diák státuszú tagok kapják;
- 2009-ben a diákok nyári havi átlagkeresete nem haladta meg a minimálbér felét;
- 2009 első három negyedében a szféra 60-65%-át kitevő tíz legnagyobb (DiákÉSZ tag) szervezet forgalma átlagosan 26%-kal csökkent a megelőző évi forgalomhoz képest. Ez a forgalomcsökkenés valószínűsíthető a többi iskolaszövetkezet esetében is. **Ez a foglalkoztatott diákok számának csökkenését is jelenti, ugyanakkor az érdeklődő (munkát kereső) diákok száma 60-70%-kal nőtt;**
- tanulmányaik befejeztével évente több száz fő közvetlenül a szövetkezettől helyezkedik el a szövetkezet megbízójánál, további 4,6%-uk az itt szerzett kapcsolatai révén a szövetkezet közreműködése nélkül helyezkedik el a szövetkezet azon partnerénél, ahol diák éve alatt dolgozik.⁴⁹

Magyarországon az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás jogi szabályozása alapvetően nem, azonban szerkezete, strukturáltsága jelentősen eltér az Európai Unióétól. A diákok kiegészítő jövedelemszerzésére irányuló szövetkezetek keretében folytatott tevékenység nemzetközileg is terjed. Ennek indokai:

- cégszerű vállalkozásuk figyelembe veszi a korosztály sajátos anyagi erőforrásait,
- az iskolaszövetkezet keretében biztosítható a kollektív munkavállaláshoz elengedhetetlenül szükséges jogi-, pénzügyi-, munkaszervezési infrastruktúra és szakértelem,
- mindez garanciát ad a diákok által elvégzett munka javadalmazására,
- a szövetkezeti alapelvek érvényesítése biztosítja a közös ügyekben való demokratikus részvételt, a fokozatos felelősségvállalás megvalósítását.

A szféra szabályozását az Unió törvényalkotói teljes mértékben tagállami hatáskörbe sorolták a dereguláció elvét követve.

⁴⁹ Telefonos felmérés az iskolaszövetkezetből 2008-2009-ben kilépett, 237 végzős hallgató megkérdezésével, 2010.02.07-08.

2.1. DIÁKMUNKA-SZERVEZETEK AZ EURÓPAI UNIÓBAN

Az Unió tagországok diákmunka-szervező szervezeteinek formai behatárolása rendkívül nehéz feladat. A szabályozás lényege alapvetően megegyezik a legtöbb országban, azonban számos helyen másképp nevezik a formát. Az európai „Junior Enterprise”-ok (JE) fogalmának hazánkban leginkább az iskolaszövetkezet felel meg, ezek működését általában az adott országban hatályos szövetkezeti törvény szabályozza. Amely országokban nem a szövetkezeti törvény, vagy az egyesületekről szóló jogszabály rendezi a diákvállalkozások helyzetét; ott azok a társasági-, esetleg a kereskedelmi törvények hatálya alá tartoznak és nem minden esetben rendelkeznek jogi személyiséggel.

Az elnevezési és formai különbségektől eltekintve az alapelv és a tevékenységi kör mindenütt ugyanaz. Az egyesület céljául tűzi ki az elméleti egyetemi tanulmányok gyakorlati kivitelezési lehetőségeinek biztosítását a hallgatók számára, ezen felül a nemzetközi cserével a népek közti megértés szelleme is szerepet kap. Törekszik a hallgató bevonására a terület gazdasági életében, cégeknél szerzett gyakorlatorientált tapasztalatok biztosítására; az egyesületi aktivitás ösztönzésére; a csereprogramokon való részvétel lehetőségének biztosítására a JADE csúcsszervezet nemzetközi hálózatának keretein belül.

„Az egyesület önzetlenül tevékenykedik, elsősorban nem egyéni gazdálkodási célokat követve. Az egyesület anyagi eszközeit csak az alapszabályzatban meghatározott célokra lehet felhasználni. A tagok nem kapnak egyéb juttatást az egyesület anyagi eszközeiből. A tagok egyedül költségtérítésben részesülnek. Minden tag társadalmi munkát végez.”

Az előbb idézett szövegrész az egyik német diákszövetkezet alapító okiratából való és rendkívül tanulságosan bemutatja az európai felfogást. Az adózással kapcsolatban elmondható, hogy a legtöbb Unió országban – többek között Franciaországban is – a diákmunka teljesen adómentes, vagy jelentősen kedvezményezett. Számos helyen (pl. Ausztria, Svédország, Hollandia) a dolgozni vágyó diákok egy „munkakártya” kiváltásával tehetik ezt meg, ezzel egy meghatározott összeghatárig száz százalékos adómentességet élveznek. Franciaországban a teljesített munka után az állam nem számol fel százalékos

járulékokat. Egyedül az általános forgalmi adó (VAT – ÁFA) befizetésére kötelezi a munkáltatót.

A tagokkal megbízási szerződést kötnek minden munka előtt, amellyel kapcsolatban a legfontosabb, hogy a JE nem vállal kifizetési garanciát arra az esetre, ha a megbízó „elfelejt” fizetni. A bérek mindig a megbízó általi kifizetés után kerülnek csekken átadásra. Az ilyen esetekben azonban a JE mögött álló egyetem mindenképpen nyomatékként szolgál az eset pozitív végkimeneteléhez.

További különbség az itthoni szabályozással kapcsolatban, hogy a diákok úgy is beléphetnek a JE-be, hogy nincs éppen aláírandó munkaszerződés, s várnak, amíg egy munkát nem kapnak. A belépéshez semmi más nem szükséges, mint egy érvényes – adott iskolából származó – diákigazolvány. Külföldi diákok is dolgozhatnak, ha az adott intézmény tanulói, évhalasztás esetén azonban nincs jogukban munkát vállalni.

Egyik legfontosabb különbség a magyarországi helyzettel szemben, hogy a szabályozás miatt iskolaszövetkezet csak egy konkrét egyetem/főiskola patronálásával jöhet létre (mint régebben Magyarországon a szövetkezeti csoportok). A Junior Enterprise vezetők legtöbbször azt állította, hogy semmilyen téren nem áll tevékenységük kapcsolatban Uniós szabályozással. Az Unió nem készített közös törvényt, rendeletet, de még csak irányelvet sem a Junior Enterprise-ok működésével kapcsolatban. A teljes szabályozás tagállami hatáskörbe rendelt és a tagországok belső jogrendjére van bízva a JE működésének szabályozása (forma, adózás stb.).

2.1.1. SZÖVETKEZETI TÖRVÉNYEK AZ EURÓPAI UNIÓBAN

A szövetkezeteket a Római Szerződésben (48. cikkely) a „vállalatok vagy cégek” egyik típusaként kifejezetten elismerték. Minden tagállamban megvannak a szövetkezetek jogi keretei, amelyeken belül működhetnek - bár nincs mindenütt külön szövetkezeti törvény -, és amely a tagok és a harmadik felek érdekeit védik. Nehezebb azonban azt biztosítani, hogy e szervezeteket más vállalkozási formákkal szemben egyenlő módon és méltányosan kezeljék. Bizonyos körülmények között speciális engedményekben is részesíthetők annak biztosítására, hogy ne kerüljenek

kedvezőtlen helyzetbe. Erre utal a COPAC- nak az ILO 2001. június 5-től 21-ig tartott 89. Nemzetközi Munkaügyi Konferenciáján tett javaslata, miszerint „A tagországok szövetkezetek iránti szerepének olyannak kell lennie, hogy a szövetkezetek jellegével és funkciójával összeillő támogató politikát és jogi keretet nyújtson, és amelyet a szövetkezeti értékek és alapelvek irányítanak.”⁵⁰

A szövetkezeteknek joguk van arra, hogy egyenlő és méltányos elbánást várjanak el a piacon. Hátrányaik kezelésére két megközelítés lehetséges:

Rugalmasabb szabályozási rendszer: engedélyezhető például a vagyonból való részesedés növelése (access to traditional equity capital) és a tőkebevivőt megillető szavazati jog (voting rights related to share-ownership).

Szigorúbb szabályozási környezet: hátrányosabb szabályok betartásának ellentételeként különleges előnyök vagy engedmények nyújtásával.

A tagállamok között jelentős különbségek vannak e megoldási lehetőségek választásában. Természetesen a megközelítés ennél sokkal árnyaltabb, a valóságban e kettő kombinációja érvényesül. Az első megközelítés gyengíti a szövetkezeti identitást, és végül az eltérő jogi forma szükségességét teszi kérdésessé. A második megközelítés a nem tisztességes előnyökkel kapcsolatos vádakhoz vezet, vagy ami rosszabb, ahhoz a vádhoz, hogy a szövetkezeti formát csak az adózás elkerülésének céljából használják fel. Bármely ilyen előnyt vagy derogációt ezért a szövetkezeti formákban foglalt korlátozásokra adott válaszként kell értelmezni. Azokban az országokban, amelyekben külön szövetkezeti jogi forma nem létezik, a második megközelítés lehetőségei korlátozottak.

Azokban a tagországokban, ahol a szövetkezetek jogi szabályozása szektor és célkitűzés szerint van felosztva, gyakran speciális kedvezményeket nyújtanak a szövetkezet szociális céljának megfelelően. A tizenöt „rég” tagországból tízben a szövetkezeteknek (vagy legalábbis a szövetkezetek egyes típusainak) a jogszabályok speciális előnyöket biztosítottak, leginkább az adózásban. Négy tagországban a mezőgazdasági szövetkezetek különleges támogatásokat élveznek. A támogatások célja a szövetkezeti vállalkozások tőkefejlődésének elősegítése, és

⁵⁰ A nemzeti szövetkezeti szervezetek beszámolója a Bizottságról, 2001. szept., 66. oldal

arra irányul, hogy a szövetkezeti formából adódó korlátozásokkal megfelelő ellensúlyban legyenek.

A szövetkezeti alapelvek és a szövetkezet azon jellege alapján, hogy inkább egyfajta személyegyesülés, mintsem tőkeegyesülés, érvényesül az az alapelv, hogy a tartalékokat nem osztják fel. Sok esetben az „érdek nélküli (disinterested) felosztás” elvét fogadták el, vagyis a nettó tartalékokat és az aktívákat a szövetkezet feloszlása után hasonló célú szervezetek között kell szétosztani. Azokban az országokban, amelyekben a szövetkezetek státusza nagyban különbözik más gazdasági vállalkozásokétól, a tartalékképzést (és felszámolásakor a tartalékok felosztását) specifikus jogszabályok irányítják.

2.1.2. A DIÁKVÁLLALKOZÁSOK EURÓPAI „CSÚCSSZERVEZETE” – JADE

Ha az Unió oldaláról, azaz felülről nem is, alulról történtek törekvések a különböző országokban elterjedt diákvállalkozási forma összeurópai szintű népszerűsítésére, illetve közösen fellépve az érdekérvényesítő képesség növelésére. A diákmunka-szervezetek összefogásával egységesen lehet fellépni annak Uniós szintre vétele mellett. A JADE alapító okirata szerint:

"A diákvállalkozásoknak hidat kell képezniük az egyetemek és az üzleti világ között. Egy diákvállalkozás lehetőséget kell, hogy adjon a diákoknak, hogy átültessék a gyakorlatba az elméleti tudásukat. A szakértelem és minőség-orientáltság az alapja a diákvállalkozások tevékenységének. A diákvállalkozásoknak el kell fogadniuk azokat a szabályokat, amelyeket a nemzeti törvény, illetve a nemzeti szövetségnek a helyi szabályai alkotnak, továbbá követi azokat a szabályokat is, amelyeket a JADE Etika Kódexe határoz meg. A nemzeti szövetségek olyan szervezetek, amelyek minden országban a meglévő Junior Enterprise-okkal szövetkeznek, illetve azok közreműködésével jönnek létre. Gondoskodnak az etikai szabályok elfogadásáról és képviselik a diákvállalkozás elképzeléseit a saját országukban. Képviselek az országot a nemzetközi hálózatban és a JADE-ben."

A JADE működésének fő céljai a következőképpen határozhatóak meg:

- közelebb hozni az európai Junior Enterprise-okat egymáshoz és irányítani a nemzetközi akcióikat, projektjeiket,
- eljuttatni az európai JE-k szolgáltatásait a vállalkozásokhoz, intézményekhez és más nemzetközi szervezetekhez, továbbá a médiához,
- képviselni a hálózatot az európai és nemzetközi szervezetekben,
- előmozdítani új diákvállalkozások és szövetségek fejlesztését,
- az Európai Unió kompetens szerveinél a diákmunka érdekében lobbitevékenységet folytatni.

2.2. AZ ISKOLASZÖVETKEZETEK MAGYARORSZÁGON

2.2.1. AZ ISKOLASZÖVETKEZETEK TÖRTÉNETE

A szövetségi identitást meghatározó, a Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége 1995-ben, Manchesterben tartott kongresszusán elfogadott állásfoglalása a „szövetkezeti értékeket” összefoglalva a következőket rögzítette:

„A szövetkezetek az önszegély, az egyéni felelősség, a demokrácia, az egyenlőség, az igazságosság és a szolidaritás értékein alapulnak... a szövetkezeti tagok hisznek a becsületesség és a társadalmi felelősség etikai értékeiben és a másokért való törődésben.”⁵¹

Az SZNSZ Kongresszusa által összefoglalt szövetkezeti értékek olyan általános humanista igényeket sugallnak, amelyeket az iskolai nevelés pedagógiai célkitűzéseiben is kimagasló jelentőségűek.

Hazánkban már 1875 után találkozunk úgynevezett iskolaszövetkezetekkel.⁵² E szövetkezetek a működés, a szolidaritás elveit, a demokratikus döntéshozatal gyakorlásával is összekapcsolva, élményt szerzően törekedtek tanuló tagjaikat a

⁵¹ Szövetkezés, 1999/2. sz.

⁵² Király Lajos: Magyar Szövetkezeti Évkönyv, 1994., 268-274. Old.

takarékos pénzgazdálkodásra, az egyes fogyasztási cikkek beszerzése és értékesítése technikájára oktatni.

Az iskolák, a pedagógusok iskolaszövetkezetek létrehozására irányuló kezdeményezései összekapcsolódtak az adott területen működő - felnőttek által létrehozott- szövetkezetek törekvéseivel, s azok kifejezett támogatásával. E szövetkezetek szándéka nyilvánvalóan arra irányult, hogy néhány év múlva - a diákok felnőtté válása után - olyan tagokkal gyarapodjanak, akik a szövetkezés célkitűzéseit, módszereit, a tagok közös ügyekben való részvételének gyakorlatát már az iskolákban megismerték.

1960-tól megjelentek az iskolákban az iskolaszövetkezeti árudák, továbbá a mezőgazdasági termeléssel, kisállattenyésztéssel foglalkozó iskolaszövetkezetek, és a mezőgazdasági termeléssel játékosan foglalkozó falusi ifjúsági szövetkezetek (FISZ-ek) is. Önálló jogi személyiségük nem volt, döntő mértékben a SZÖVOSZ keretében működő földműves-szövetkezetekhez kapcsolódtak. Működésükben felhasználták azokat a jogi kereteket, amelyeket az e szövetkezetekben működtethető szakcsoporti formák nyújtottak.

1967-től a magyar szövetkezeti mozgalomban jelentős differenciálódás következett be. A mezőgazdasági termelőszövetkezetek önálló törvényi szabályozása létrehozta önálló érdekképviselői szervezetét, a Termelőszövetkezetek Országos Tanácsát (TOT). Az eddig „földműves-szövetkezet” néven működő fogyasztási szövetkezetek is nevet változtattak, Általános Fogyasztási és Értékesítő Szövetkezetek (ÁFÉSZ-ek) névvel működtek tovább. Erősítették fogyasztási jellegüket, a városokban is megjelentek. Az átalakulással a korábban a mezőgazdasági termelésben is jelentős szerepet betöltő áfészek tevékenységük súlypontját a fogyasztási kereskedelem szervezésére helyezték. Az átalakulásnak ez a módja azzal járt, hogy a korábban jelentős számú mezőgazdasági termelést, kisállattenyésztést szervező ifjúsági szervezetek (FISZ-ek) helyett az iskolai szövetkezeti boltok működtetését végző csoportok tevékenységét támogatták, ezután már a városokban is

A rendszerváltást megelőző időszakban (1988) az áfészek keretében működő 630 iskolaszövetkezeti csoport mintegy 90 000 tagjával túlnyomórészt ezt a tevékenységet látta el. 1983-ban a felsőfokú tanintézetekben - önálló jogi

személyként működő - ifjúsági (iskola) szövetkezetek alakítása is megkezdődött. Elterjedésük a rendszerváltozást követően felgyorsult.

Az 1992-ben elfogadott szövetkezeti törvény (1992. évi I. törvény) az áfészekhez kapcsolódó iskolaszövetkezeti csoportok helyzetét súlyosan visszavetette. Az Szvt-hez kapcsolódó átmeneti törvény (1992. évi II. törvény) megszüntette a szakcsoportok intézményét, s ezzel a gyakorlatilag ennek a szabályai szerint működő iskolaszövetkezetek létét is veszélybe sodorta. A törvényalkotóknak a szakcsoportok megszüntetése kimondásával nem az volt a szándékuk, hogy az egyes speciális termelési körökhöz kapcsolódó, továbbá elkülönített területen élő tagságot megfosszák a szövetkezeten belüli - meghatározott autonómiával rendelkező - összefogás lehetőségétől. A szövetkezeti törvény 27.§-a megadja ezek létrehozására a megfelelő lehetőséget. A megszűnő szakcsoportok tagságát vagy önálló szövetkezet létrehozására, vagy a 27.§-ban meghatározott helyi csoportok létesítésére biztatták. Az átmenet körülményei között a szövetkezeti vezetők túlnyomó része azonban szó szerint vette a törvény a szakcsoportok megszüntetésére vonatkozó rendelkezéseit. Sokan úgy vélték, hogy számukra előnyösebb, ha a többletmunkát, gondoskodást igénylő, autonómiával bíró szervezeteket a szövetkezet keretéből kikapcsolják. E döntésüknek az áfészek keretében évtizedeken keresztül jelentős szerepet betöltő szakcsoportok csaknem kivétel nélkül áldozatul estek, s velük együtt megszűnt az iskolaszövetkezetek túlnyomó többsége.

Nem sújtotta a változás a felsőfokú intézményekben alakult - önálló jogi személyiséggel bíró - ifjúsági (iskola) szövetkezeteket, ezek fokozatosan erősödtek, számukban is gyarapodtak, országos szövetségüket is létrehozták. Az 1992. évi I. törvény nevesítetten szól az iskolai szövetkezetekről. A miniszeri indoklás⁵³ kiemeli, hogy az iskolaszövetkezet bevált intézmény, amely szolgáltató és értékesítő tevékenység útján a tanulókat önállóságra és munkára neveli.

E szövetkezetek működése során be kell tartani a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) azon döntését is, amely a 16 éven aluli gyermekmunka végzését tilalmazza. Ezért került be a Munka Törvénykönyvébe az a rendelkezés, hogy 16 éven aluli diák munkavégzése szigorúan szülői engedélyhez kötött.

⁵³ Dr. Szép György: Szövetkezeti törvény magyarázatokkal, 1992., 131-142. Old.

2.2.2. FELNŐTT KORÚAK IFJÚSÁGI SZÖVETKEZETEI

A '70-es évektől kezdve egyre inkább növekedett ez a munkavállalói tömeg a továbbtanulási lehetőségek növekedésével arányosan. A munkáltatók is egyre többen jöttek rá a diákok alkalmazásának előnyeire. Eleinte a leendőbeli alkalmazottakat próbálták ezen a módon megtalálni, és már diákéveikben kiképezni, majd rájöttek a diákmunka foglalkoztatási előnyeire, ami főként az adózásbeli, TB és egyéb járulékbeli előnyöket rejtett a munkáltató számára. Ezt elősegítette a szövetkezetekről szóló 1971. évi III. törvény, amely szabad kezet adott a szövetkezeti formák kialakításánál.

Az első ilyen típusú és ilyen tagsággal bíró, felsőoktatásban tevékenykedő szövetkezetet 1983-ban Budapesten „Universitas” néven, az akkori budapesti Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen hozták létre. Diákok alapították, akiket az egyetemi tanári karból sokan támogattak ennek létrehozásában. Ekkoriban ez a szakcsoporti forma csak egy szövetkezet – ebben az esetben egy kisszövetkezet – szakcsoporthoz tartozhatott, amelyet az egyetem tanárai alapítottak. Eleinte a szakcsoporthoz tartozó diákokat foglalkoztatta, de mivel a munkák jelentős része nem szakmai volt, egyre többen tudtak belépni a szövetkezetbe. A növekvő létszámnak köszönhetően a jogalkotó is felfigyelt erre a szakcsoporthoz tartozó szövetkezeti formára, amelynek eredményeként 1985-86-ban a Közgazdaságtudományi Egyetem tanári karának bevonásával és vezetésével dolgozták ki az első, az iskolaszövetkezeteket már ezen a néven megnevező jogszabályt, a **16/1986. (V.16.) MT rendeletet az iskolai szövetkezetekről és az iskolai szövetkezeti csoportokról**, amely már pontosan meghatározza a forma specifikumait.

E rendelet eredményeként indult el országszerte az iskolaszövetkezetek alapítása. A gazdasági szféra szereplői ekkortájt figyelték fel először erre a szövetkezeti formára, amit elősegített akkoriban az iskolaszövetkezetek jogi támogatottsága, amely mind adózásbeli mind társadalombiztosításbeli előnyökkel járt.

Az iskolaszövetkezetek helyzete a rendszerváltás után 1992-től gyökeresen megváltozott. Ebben az évben fogadták el az új szövetkezeti törvényt és ezzel együtt megkezdődött a szövetkezeti szféra teljes átalakítása, amely természetesen az iskolaszövetkezeteket is érintette. A 44/1992. (III. 11.) Korm. rendelet hatályon kívül helyezte a 16/1986. (V.16.) MT rendeletet. A probléma az 1993-as évtől kezdődött, mivel hiába lépett hatályba az új szövetkezeti törvény, az mélyen hallgatott erről a speciális formáról, csak utalásokat tett egyes pontoknál, de nem született egy új jogszabály külön az iskolaszövetkezetekre vonatkozólag. Az iskolaszövetkezetek, tartván a jogi ellehetetlenüléstől és félve attól, hogy ezt a formát, mivel nincs vonatkozó pontos jogi reguláció, meg kell szüntetni; az Igazságügy Minisztériumhoz fordultak több ízben felvilágosításért. Az IM két állásfoglalást is hozott ebben a tárgykörben, melyek szerint az iskolaszövetkezetek ebben a formában továbbra is fennmaradhatnak.

A kilencvenes években az egyetemeken és főiskolákon jelentős számban alakultak ifjúsági szövetkezetek. Számuk 1999 végén – 65 felsőoktatási intézményre kiterjedően – elérte a 40-et, működésükben a 320 000 egyetemi-főiskolai hallgatóból 180 000 vállalt rendszeres, vagy időközönkénti feladatot.⁵⁴ Fő céljuk olyan munkaalkalmak teremtése és közvetítése, amelyek tagjaikat (és a hozzájuk forduló, akár kívülálló főiskolásokat is) mellékjövedelemhez juttatva tanulmányaik elvégzésében segíti.

E szövetkezetek a munkahelyteremtő, szolgáltató – az Európai Unió országaiban a szociális szektor szövetkezeti típusához állnak legközelebb.

A 2000. év nagy változást hozott a szövetkezeti szférában; végre megszületett hosszas huzavona után a szövetkezetekről szóló új, 2000. évi CXLI. törvény, amely megpróbálta az 1992. évi I. törvény hiányosságait pótolni és az azóta eltelt időszak tapasztalatait beemelni a szövetkezeti törvénybe.

Az iskolaszövetkezet fogalmát a 2000. évi CXLI. törvény úgy határozza meg, mint oktatási intézményhez kapcsolódó szövetkezet. Ennél pontosabb definíciót a kormányrendelet sem használ. A rendelet azoknak a körét viszont pontosan megállapítja, akikre a rendelet hatálya kiterjed. Különválasztja a középfokú oktatási

⁵⁴ DiákÉSZ prezentációs anyag, 1999.

intézményekben és a felsőfokú oktatási intézményben tanulókat, ezzel is megkülönböztetve az iskolaszövetkezetek két fő típusát. Kiemelt fontosságú, hogy az iskolaszövetkezet tevékenységének és döntésének összhangban kell állnia az oktatási intézmény pedagógiai célkitűzéseivel, nem veszélyeztetheti annak működését, az oktatási intézményben folytatott tanulmányokat. Ha szakiskolában, szakközépiskolában jön létre az iskolaszövetkezet, a gyakorlati képzés feladatait elláthatja, ha rendelkezik annak megszervezéséhez szükséges feltételekkel.

Az új szövetkezeti törvény már rendelet megalkotására utasítja a törvényalkotót. A 2000. évi CXLI. törvény 1.§ (3) bekezdése úgy fogalmaz, hogy „Az oktatási intézményekhez kapcsolódó szövetkezetekre (iskolaszövetkezetekre) vonatkozó szabályokat e törvény keretei között a Kormány rendeletben állapítja meg.”

A szabályozás a 159/2001. (IX.12.) Kormányrendelet [továbbiakban: R.] formájában született meg. Hosszú idő után végre elkészült az iskolaszövetkezetek által várva-várt rendelet, amely azonban nem követte mindazokat a törvényjavaslat-tervezeteket, amelyeket az iskolaszövetkezetek képviselői a parlamenti-bizottsági egyeztetések során a törvényalkotók elé terjesztettek. Nem vették figyelembe az iskolaszövetkezetek működésének specialitásait.

A 2000. évi új szövetkezeti törvény, illetve a végrehajtási rendelet alapján megállapítható, hogy a jogalkotó az iskolaszövetkezetet szorosan az oktatási intézményhez kötődő, azzal szorosan együttműködő szövetkezetként szabályozta, amely kihat a tagok és a szövetkezet kapcsolatrendszerére is. A törvény és a rendelet normaanyagát összevetve úgy tűnik, hogy a jogalkotó elismeri, illetve lehetővé teszi az iskolaszövetkezet által történő foglalkoztatást. Ezt a foglalkoztatást azonban személyes közreműködésként fogalmazza meg, és marginálisnak tekinti alapvetően azért is, mert az iskolaszövetkezet működése nem ütközhet az oktatási intézmény működésével, illetve pedagógiai célkitűzéseivel. A személyes közreműködésre a törvény csupán egy jogviszonyt jelöl meg, ez pedig a munkajogviszony és a személyes közreműködés teljesítésére munkaszerződés kötését rendeli el.

A 2000. évi szabályozáshoz képest jelentős változást hozott a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény, amely 2006. július 1-jén lépett hatályba.

Az Sztv. 3. §-a értelmében a szövetkezetnek és tagjainak a törvényben nem szabályozott vagyoni és személyi viszonyaira a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni. A 4. § értelmében a szövetkezetnél foglalkoztatott munkavállalók jogaira és kötelezettségeire, valamint a munkaügyi kapcsolatokra a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kell alkalmazni.

Az Sztv. 8. §-a a szociális szövetkezet fogalmát vezeti be. A szociális szövetkezet olyan szövetkezet, amelynek célja munkánélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése, illetve amely iskolaszövetkezetként működik.

A két szövetkezeti törvény szabályozásának összehasonlítása arra a következtetésre is vezethet, hogy a jogalkotó a szövetkezetek sorába beágyazott iskolaszövetkezeteknek az oktatási intézményhez való szoros kötődését mintha lazítaná, illetve a tag által történő munkavégzés vonatkozásában a munkajogviszony kizárólagosságát megszüntette.

Az iskolaszövetkezetek a 2006. évi szabályozás szerint is különleges szövetkezetek, amelyek szerepet játszanak a diákok munkalehetőségeinek megteremtésében. Ugyanakkor a tag személyes közreműködése mind a munkajogviszony, mind a vállalkozási és megbízási jogviszony tekintetében számos problémát vet fel. A tag munkajogviszony keretében történő foglalkoztatása – mint ahogyan azt az Alkotmánybíróság is megállapította – annyiban mindenképpen sajátos, hogy a tag fő tevékenysége nem a munkavégzés, hanem a tanulói jogviszonyból származó köteleességek teljesítése. Ebből következően számos olyan sajátosság merülhet fel, amely megnehezíti, vagy egyáltalán nem teszi lehetővé az Mt. bizonyos rendelkezéseinek megtartását.

Az Mt., annak ellenére, hogy egyre erőteljesebben preferálja az atipikus foglalkoztatási módszereket, igazából nem lépett túl a munkajogviszony monolit, intakt szabályozásán. Mindebből következően az iskolaszövetkezetekkel kapcsolatos foglalkoztatási, belső strukturális problémákat csupán a hatályos szabályozás értelmezésével megoldani nem lehet.

2.2.3. RÉSZLETES SZABÁLYOZÁS: AZ ISKOLASZÖVETKEZET, MINT SPECIÁLIS JOGINTÉZMÉNY

Az iskolaszövetkezet speciális jogintézmény. Ennek oka az, hogy speciális társadalmi értékeket képvisel, hordoz magában. Az iskolaszövetkezet a jog által védett kereteket biztosít a tanulók és hallgatók számára a tanulás melletti munkavégzés és ezen munkavégzésből származó pénzkereset megteremtésével. Az iskolaszövetkezet ugyanakkor segíti az oktatási intézmény pedagógiai programjának megvalósítását, segíti az oktatási intézményt a tanulók és hallgatók munkára és az életre nevelésének területén is. Pedagógiai és társadalmi értékeket közvetít, hordoz önmagában ez a speciális és a jog által védendő jogintézmény, mely a maga nemében hungarikum. A kollektív munkavégzés értékeinek sajátosságaira tanítja meg a tanuló, hallgató tagságát.

Mindezen értékek védelme megjelenik az Sztv. iskolaszövetkezetekre vonatkozó, az alábbiakban összefoglalt speciális rendelkezéseiben:

Az Sztv. 8. § (2) bekezdése szerint az iskolaszövetkezetnek a nevében viselnie kell az iskolaszövetkezet megnevezést.

Az Sztv. 10. § (1) bekezdése szerint iskolaszövetkezetben a tanulókon kívül felvett tagok száma nem haladhatja meg a taglétszám tizenöt százalékát. Az Sztv. 10. § (5) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet alapításához az oktatási intézmény alapító tagsága szükséges.

Az Sztv. 14. § (2) bekezdés d) pontja szerint az alapszabálynak tartalmaznia kell iskolaszövetkezet esetében az oktatási intézmény tag és az iskolaszövetkezet kapcsolatát.

Az Sztv. 37. § (3) bekezdése szerint iskolaszövetkezet esetén a felügyelő bizottságnak tagja az oktatási intézmény, továbbá az oktatási intézmény fenntartójának egy-egy képviselője. A felügyelő bizottság egy tagját közoktatási intézményben az iskolai, kollégiumi szülői szervezet (közösség) jelölése alapján kell megbízni.

Az Sztv. 49. § (5) bekezdése szerint az oktatási intézmény azt a vagyonát viheti be az iskolaszövetkezetbe, illetve azt a vagyonát bocsáthatja az

iskolaszövetkezet rendelkezésére, amellyel az alapító okiratának megfelelően vállalkozhat, feltéve, hogy ez nem veszélyezteti az alapító okiratában meghatározott alaptevékenységét és ebből fakadó kötelezettségeinek teljesítését. Az Sztv. 49. § (6) bekezdése szerint az Sztv. 49. § (5) bekezdésben foglaltakon túlmenően, ha az oktatási intézmény a szakképzési hozzájárulás teljesítése keretében fejlesztési támogatást kap, az ebből származó vagyon - külön megállapodás keretében - az iskolaszövetkezet rendelkezésére bocsátható, feltéve, hogy az iskolaszövetkezet alapító okirata szerint részt vesz a gyakorlati képzés feladatainak az ellátásában, és ezt a célt a fejlesztési támogatás nyújtásával kapcsolatos megállapodásban rögzítik. Az oktatási intézmény által az iskolaszövetkezet rendelkezésére bocsátott vagyon nem minősíthető az iskolaszövetkezet fel nem osztható vagyonává.

Az Sztv. 55. § (1) bekezdés e) pontja szerint az iskolaszövetkezet és a tag gazdasági együttműködését az alapszabály az iskolaszövetkezet céljaihoz igazodóan részletesen meghatározza. Az együttműködés megvalósulhat a diákok és az oktatási intézmények együttműködésével működő iskolaszövetkezetek esetén a diákok munkalehetőségeinek megteremtésében, valamint az oktatási feltételek javításában. Az Sztv. 55. § (2) bekezdése szerint az oktatási intézmény és az iskolaszövetkezet kapcsolatának szabályozása keretében meg kell határozni az oktatási intézmény részére végzett munka és az e tevékenységből származó adózott eredmény felosztása ellenőrzésének rendjét. E szabályozásnál közoktatási intézményben az iskolai, kollégiumi diákönkormányzatot és az iskolai, kollégiumi szülői szervezetet egyetértési jog illeti meg.

Az Sztv. 74. § (7) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet átalakulásához az oktatási intézmény vezetőjének hozzájárulása szükséges. Az oktatási intézmény vezetője az iskolaszövetkezet szervezeti változásához akkor járulhat hozzá, ha a változás következtében az iskolaszövetkezetbe bevitt, illetve átengedett vagyon feletti rendelkezési jog továbbra is iskolaszövetkezetet illet meg, vagy az visszakerül az eredeti jogosulthoz, továbbá beszerzi a fenntartó egyetértését.

Az Sztv. 81. § (4) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet csak más iskolaszövetkezettel egyesülhet.

Az Sztv. 84. § (2) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet szétválása esetén a létrejövő szövetkezetek akkor működhetnek tovább iskolaszövetkezetként, ha megfelelnek az e törvényben, valamint külön jogszabályban foglaltaknak.

Az Sztv. 85. § (2) bekezdése szerint, ha iskolaszövetkezet kíván gazdasági társasággá átalakulni, a közoktatási intézmény által bevitt, illetve átengedett vagyon tekintetében be kell szerezni a fenntartó egyetértését.

Az Sztv. 92. § (2) bekezdése szerint az Sztv. 92. § (1) bekezdésében foglaltakon túlmenően, az iskolaszövetkezet megszűnik, illetve az alapszabály rendelkezései szerint szövetkezetté alakul át, ha

a) az oktatási intézmény megszűnik, vagy az oktatási intézmény kilép az iskolaszövetkezetből, és a megszűnéstől vagy kilépéstől számított hat hónapon belül nem lép be tagként másik oktatási intézmény,

b) a nem tanuló hallgató tagok száma tartósan, legalább egy tanítási évig a taglétszám tizenöt százaléka fölé emelkedik.

Az Sztv. 94. § (2) bekezdése szerint, ha iskolaszövetkezet szűnik meg jogutód nélkül - az oktatási intézmény által az iskolaszövetkezet rendelkezésére bocsátott vagyon az oktatási intézményt illet meg.

2.3. AZ ISKOLASZÖVETKEZETEK ÉRDEKKÉPVISELETI SZERVE: A DIÁKÉSZ

A Magyarországi Diák vállalkozások Országos Érdekképviselői Szövetsége (DiákÉSZ) a magyarországi diák vállalkozások önkéntes tömörülése, melyet az iskolaszövetkezetek érdekeik képviselésére 1993-ban szövetséget hoztak létre. A Magyarországi Diák vállalkozások Országos Szövetsége (DiákÉSZ) tagszervezetei iskolaszövetkezetek.

Célja, hogy tagjai önállóságuk megtartása mellett együttműködjenek, kialakítsák egyeztetett véleményüket és közös érdekeiket a döntéshozók felé közvetítsék (országgyűlés, kormány, minisztériumok, önkormányzatok, kamarák, külföld stb.), illetve a diák vállalkozások működési feltételeire hatással levő szervekkel

együtt kifejezésre juttassák (nyilvánosság, szakmai tanácskozások, érdekképviselési és egyeztető szervek stb.).

Az iskolaszövetkezetek szövetségi DiákÉSZ összefogása lehetővé teszi tagszervezetei számára az érdekvédelmi jogok érvényesítését az Országgyűlés, a Kormány és a minisztériumok vonatkozásában (2006. évi X. törvény 95. §). A DiákÉSZ az általános érdekképviselési feladatok ellátása mellett a sajátos feladatok elméleti feldolgozására is törekszik, különösen az alábbi kérdésekben:

- leendő értelmiségiek munkaszocializációjának átlátható, követhető, kiszámítható módon történő megvalósításában,
- a legális, jogkövető magatartást ösztönző munkaformák biztosításában,
- a munka világa szereplőinek, önkormányzati formáinak megismertetésében, intézményesült munkaformái működtetését elősegítő jártasságok, készségek elsajátításának támogatásában,
- vállalkozás során elsajátítható vezetői szereptanulás biztosításában
- az Európai Unió diákmunkával kapcsolatos álláspontjának megismerésében és megismertetésében, a „nyugati minta” átvételében

Az együttműködés alapja a tagok önállósága, egymás kölcsönös tisztelete, s közös érdekek – egyeztetés útján történő – kialakításának szándéka. A DiákÉSZ tagjai fontosnak tartják, hogy a diákvállalkozások olyan környezetben működjenek, melyben érvényesül tevékenységük sajátos jellege és ennek érdekében tevőlegesen is készek részt venni. Lényegesnek tartják, hogy a gazdasági szabályozók vegyék figyelembe azt, hogy a diákvállalkozások résztvevői oktatási intézmény diákjai, illetve hallgatói, akik a tanulmányaik költségeihez járulnak hozzá. Kíváncsún tartják továbbá, hogy a diákvállalkozásokat is érintő szabályozásnál érvényesüljön az a szempont is, hogy az itt tevékenykedő tagok napi tapasztalatokat szerezzenek vállalkozási ismeretekből, szakmai folyamatokról és ezáltal jussanak a gyakorlati életben nélkülözhetetlen készségekhez és elméleti ismeretekhez. A DiákÉSZ tagjai az alábbi pontokban állapodtak meg munkájuk során:

- önálló társadalmi szervezet keretében a tagok konzultatív, érdekfeltáró és egyeztető, a közös érdeket képviselő szervezeteként működnek együtt;

- a tagokat – a Szövetséggel kapcsolatos tevékenységük során – ért jogsérelem esetén segítséget nyújtanak az érdekvédelemhez;
- elősegítik a tagok közötti kapcsolatteremtést, kapcsolattartást, információáramlást és koordinációt;
- egyeztetett nemzetközi kapcsolattartást és érdekképviselési feladatot látnak el;
- folyamatosan keresik és ápolják a kapcsolatokat mindazokkal a kormányzati, igazgatási, gazdasági és társadalmi szervezetekkel, amelyek képesek és hajlandók együttműködni a diákvállalkozások működési feltételeinek kedvezőbbé tételében;
- a Magyarországi Diákvállalkozások Országos Érdekképviselési Szövetsége, a DiákÉSZ közhasznú szervezet, közvetlen politikai tevékenységet nem folytat, szervezete pártoktól független és azoknak anyagi támogatást nem nyújt.

A DiákÉSZ az 1997. évi törvény 26.§ 10. pontjának megfelelően „gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági érdekképviselés” célnak megfelelően közhasznú fokozatú szervezet. Amellett, hogy a DiákÉSZ közhasznú tevékenységet folytat, nem zárja ki, hogy a tagjain kívül más is részesülhessen a közhasznú szolgáltatásaiból.⁵⁵ A DiákÉSZ tagjai az alábbi célokat tűzték ki jövőbeli munkájuk során:

- a csoportos munkavállalás feltételeit meghatározó jogi-, pénzügyi-, és munkaszervezési környezet feltételeinek egyszerűsítését és könnyítését (mint az EU országokban szokásos teljes tehermentesítést a közösségi diákmunka számára),
- a hallgatói státuszban levő, de tanulmányi kötelezettségeit valamilyen okból megszakítani kényszerülő hallgatók egyszerűsített munkavállalási lehetőségeinek támogatását (pl. évhalasztó)
- annak támogatását, hogy a tanulmányaikat befejezők munkaerő-piaci tapasztalatszerzés céljából az iskolaszövetkezetekben „kvázi” hallgatói jogviszonyban tevékenykedjenek
- támogatni azt, hogy egységes szemléletben és módon történjen a diákvállalkozások ellenőrzése, melyben érvényesül a diákvállalkozások sajátos jellege,

⁵⁵ Részlet a DiákÉSZ Alapszabályából

- biztos jogszabályi környezet megteremtése az iskolaszövetkezetek számára – a sajátosságaikra tekintettel
- támogatni a legális diákmunka elterjedését, a diákok kiszolgáltatottságát eredményező egyéni munkavállalás helyett a csoportos diákvállalkozások működését,
- támogatni a kis- és középvállalkozás-barát költségvetési-, adó-, és társadalombiztosítás politikát (mint az EU tagországokban szokásos teljes tehermentesítés a közösségi diákmunka számára).
- legfontosabb célok egyike, hogy meggyőzze a kormányzatot: az iskolaszövetkezetek nem kölcsönöznek munkaerőt, így nem jogosak a tb kedvezmények megvonására irányuló törekvések.

A DiákÉSZ szerint az iskolaszövetkezetek értékei:

- A feketemunka arányát jelentősen csökkentő piaci tényező
- Legális munkavégzési forma, adózott bérkifizetés
- Legmagasabb nettó jövedelemhányad
- Munkatapasztalat-szerzési és kapcsolatépítési lehetőség
- Változatos, a tanulmányi elfoglaltságok időbeosztásához alkalmazkodó munkalehetőségek
- Könnyebb elhelyezkedés és beilleszkedés a tanulmányokat követően

A DiákÉSZ szerint az iskolaszövetkezetek garanciái:

- Oktatási intézmény felügyelete (alapító tag, felügyelő bizottságban két képviselő), pedagógiai értékvédelem
- Ellenőrzött, biztonságos munkavégzési helyek
- Huszonöt éve működő, letisztult, rendszeresen ellenőrzött tevékenység
- A piaci szereplők által elfogadott, a diákok életébe, szocializációjába és költségvetésébe beépült rendszer
- Önrendelkezés és belső demokrácia
- Profitérdekeltséget és globalizációs hatásokat csökkentő, védett környezet

A DiákÉSZ szerint az iskolaszövetkezetek kedvezményei:

- Munkáltatói, munkavállalói és társadalombiztosítási járulék alóli mentesség
- Munkerő-piaci járulék alóli mentesség
- Munkáltatói adatszolgáltatási kötelezettség alóli mentesség a tagok tekintetében

Kedvezmények indokoltsága:

- Az Alkotmány a szövetkezeteket kiemelten támogatandó intézményként értelmezi.
- A diákok fő munkaviszonya a tanulói, hallgatói jogviszony, amely alapján eleve biztosítottak és regisztráltak.
- Az állami oktatási rendszert önszerveződő alapon egészíti ki máshol meg nem szerezhető gyakorlati tudással, így az oktató-nevelő tevékenység része, amelyet az állam e kedvezményekkel támogat.
- Szakképzettség és gyakorlat hiánya miatt a diákok munkája a cégek számára kevésbé értékes, ezért csak alacsonyabb piaci áron életképes.
- A tanulmányi elfoglaltságok elsődlegességéből adódó alacsony ráérési szint miatt jóval nagyobb a szervezés munka- és költségigénye.

Az ifjúsági (iskolai) szövetkezetek konzultációs kapcsolatban vannak az európai diákérdekeltségi szervezettel, a JADE-del. A DiákÉSZ az európai normáknak megfelelő (a diákmunka döntő részét személyi jövedelemadó, munkáltatói, munkavállalói járulék, továbbá TB és EÜ hozzájárulás fizetésétől mentesítő) szabályozási rendszer elérése esetén kérheti a teljes jogú tagként való felvételét a JADE-be.

2.4. AZ ISKOLASZÖVETKEZET KERETEI KÖZÖTT TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉS, ILLETVE FOGLALKOZTATÁS JELLEMZŐI

A tipikus, tradicionális munkavállalástól, illetve foglalkoztatástól jelentősen eltérő sajátosságokkal rendelkezik az iskolaszövetkezet keretei között történő munkavégzés. Az Sztv., valamint az R. hivatkozott rendelkezéseiből az alábbi általános következtetések adódnak:

- az iskolaszövetkezeteknek – mint a szociális szövetkezetek egyik típusának – egyik rendeltetése a diákok munkalehetőségeinek megteremtése, ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert ez egyben alátámasztja az iskolaszövetkezet, mint vállalkozás létét;
- a munkalehetőségnek a megteremtése magától értetődően valamilyen munkavégzésre irányuló jogviszonyban valósulhat meg, ez lehet munkajogviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb polgári jogi jogviszony.

Az iskolaszövetkezet keretében, munkajogviszony alapján végzett munka alapvető jellemzői az alábbiak:

1) Az iskolaszövetkezet munkát végző tagja csak hallgató, vagy csak tanuló lehet. A hallgató és a tanuló jogállását az ún. szaktörvények határozzák meg. Ezek értelmében:

- hallgató: a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény alapján hallgatói jogviszonyban álló személy,
- tanuló: a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény alapján tanulói jogviszonyban álló személy.

Ebből következően a tag munkajogviszony keretében történő foglalkoztatása – mint ahogyan azt az Alkotmánybíróság is megállapította a 19/B/1999. AB határozatában – annyiban mindenképpen sajátos, hogy a tag fő tevékenysége nem a munkavégzés, hanem a tanulói jogviszonyból származó köteleességek teljesítéséhez kapcsolódik. A tárgyalt jogviszony minősítésénél az első lépés ennek az

előfeltételnek a megléte, azaz a mögöttes – hallgatói vagy tanulói – jogviszonynak a fennállása.

2) Az iskolaszövetkezetek vállalkozói tevékenységüket sajátosan tagjaik munkavégzése által látják el harmadik személy megrendelése/megbízása alapján. A tag tehát az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésével is részt vesz. Az iskolaszövetkezet alapszabálya a személyes közreműködés teljesítéseként munkavégzési kötelezettséget is előírhat. A jogviszony minősítésének második szempontja tehát az, hogy az adott iskolaszövetkezet saját hallgatói, tanulói tagjai részére megteremtse a munkavégzés belső legitimációját, azaz alapszabályában rendelkezzen a személyes közreműködés munkavégzéssel történő teljesítéséről – azaz a munkavégzési köteleességről.

3) A tag munkavégzésének létezik egy további – mintegy külső – jogügyleti alapja, nevezetesen az adott szolgáltatás nyújtására vonatkozó polgári jogi szerződés az iskolaszövetkezet és harmadik személy (a szolgáltatás megrendelője) között. Ennek a szerződésnek egyik lényeges sajátossága az, hogy az iskolaszövetkezet nem egyszerűen munkaerő átengedését vállalja egy meghatározott típusú munka elvégzése céljából, hanem mint vállalkozó a saját munkavállalóival végzi el ezt a munkát. Ez a polgári jogi szerződés lehet határozott vagy határozatlan időtartamú, azonban az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkajogviszony – annak kapcsolódó jellege miatt – csak határozott időtartamra jöhet létre, amelynek leghosszabb időtartama a hallgatói, tanulói jogviszony időtartamával lehet megegyező.

4) A munkavégzési köteleesség teljesítése, és ennek egyik jogi kifejezési módja, a munkajogviszony azzal a sajátossággal is rendelkezik, hogy a munkavégzés nem feltétlenül folyamatos, rendszeres. Ebből következően nem feltétlenül tipikus a teljes munkaidőben, és rendszeres folyamatosságú, hanem a tanuló és hallgató igényeinek megfelelő időben és időtartamban történő munkavégzés. A tanulók és hallgatók ugyanis főállásukban tanulói és hallgatói jogviszonyban állnak oktatási intézményeikkel, s tanulmányaik mellett, annak költségeit előteremtve, meglévő szabadidejükben végeznek munkát iskolaszövetkezeti tagként az iskolaszövetkezetnek. Természetesen más-más követelményt támaszt a tag munkavállalóval szemben a hallgatói és a tanulói jogviszony. Míg az előző – az adott

intézmény szabályzatának megfelelően – rugalmasabb időbeosztást is lehetővé tesz, utóbbi gyakorlatilag a közoktatási intézmény szigorúbb tanrendjéhez kötődik.

5) Az iskolaszövetkezet keretei között történő, munkaszerződés alapján történő foglalkoztatás esetében az iskolaszövetkezet a munkáltató, és a harmadik személy, mint a szolgáltatás fogadója nem foglalkoztató abban az értelemben, ahogyan ez pl. a munkaerő-kölcsönzés esetében felmerül. Az iskolaszövetkezet és a tag közötti munkaszerződés nem tartalmazza azt a kitételezt, hogy a jogviszony kifejezetten az iskolaszövetkezet keretei közötti munkavégzésre jött létre, mert ez magától értetődő. A munkaszerződés ugyanakkor tartalmazhat olyan megállapodási elemeket, amelyek a tipikus, hagyományos munkaszerződésekből hiányzik, egyszerűen azért, mert a munkavégzés sajátosságainál fogva értelmetlen lenne szabályozásuk. Így az iskolaszövetkezet keretei közötti munkajogi foglalkoztatás esetén a felek megállapodhatnak,

a) a tag által vállalt elvégezhető lehetséges feladatok körében,

b) a munkát végző tag munkavégzési kötelezettsége teljesítésének időtartamára biztosítható lehetséges személyi alapbértételekben,

c) abban, hogy a felek a tag munkavégzési kötelezettsége teljesítésének helyét, idejét, az adott elvégzendő munkaköri feladatot és a hozzá tartozó személyi alapbért, valamint a munkavégzés egyéb feltételeit – mindkét fél érdekeinek figyelembe vételével – esetenként, a munkavállaló tanulmányi-, sport- és szabadidős elfoglaltságaira tekintettel állapítják meg,

e) a felek kapcsolattartásának módjában abban az időszakban, amikor a munkavállaló munkavégzési köteleessége szünetel.

6) Mivel előfordulhat, hogy a tag munkavállaló munkavégzési köteleessége nem folyamatos, felmerülhet az ún. állásidő megfizetésének a munkáltatói köteleessége. Az Mt. 151. § (4) bekezdése értelmében, „A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.” Ebben az esetben azonban nem ez a tényállás valósul meg. A munkavállaló ugyanis nem az iskolaszövetkezet munkáltató működése körében felmerült okból nem tud munkát végezni, hanem a munkavégzési köteleesség szünetelése elsősorban a munkavállaló

hallgatói, tanulói jogviszonyára való tekintettel szünetel, ebből adódóan az állásidőre vonatkozó esetleges igény megalapozatlan.

7) Az iskolaszövetkezet keretei között, a munkajog szabályai szerint történő munkavégzés a munkavállaló szempontjából – szemben a munkaerő-kölcsönzéssel – inkább kétszemélyes, mintsem háromszemélyes jogviszony. Az iskolaszövetkezet ugyanis nem munkaerőt kölcsönöz egy adott feladat ellátására, hanem magának a tevékenységnek az elvégzésére vállalkozik polgári jogi szerződés alapján. Ennek megfelelően az iskolaszövetkezet, mint munkáltató nemcsak a munkaszerződés megkötésekor, hanem a munkajogviszonyból származó köteleességek teljesítése során, így a munkavégzési köteleesség teljesítésének folyamatában is munkáltató. Ennek egyik tünete egyébiránt az is, hogy a munkavégzés helyének meghatározása a munkaszerződésben történik, és nem a munkáltató és a szolgáltatást fogadó harmadik személy megállapodása alapján, amelyről a munkáltató csupán tájékoztatja a munkavállalót, mint ahogyan ezt a munkaerő-kölcsönzés tekintetében az Mt. 193/H. § (3) bekezdés a) pontja tartalmazza. Ez természetesen nem zárja ki azt sem, hogy a felek változó munkahelyben állapodjanak meg. Ebben az esetben azonban a munkahely(ek) megválasztásánál tekintettel kell lenni a tag munkavállaló hallgatói, illetve tanulói jogviszonyából származó köteleességeire.

Az iskolaszövetkezet munkáltatói jogállása azt is jelenti, hogy a munkavégzési köteleesség teljesítése során az iskolaszövetkezetnek kell gyakorolnia a munkáltatói jogkört is. Ennek a követelménynek akkor felel meg a legjobban, ha a tag munkavállaló felett olyan személy gyakorolja a munkáltatói jogkört, aki maga is tagsági jogviszonyban, netán munkajogviszonyban áll az iskolaszövetkezettel. Ennek jogszabályi akadálya nincs, ugyanis az Sztv. 10. § (1) bekezdése értelmében iskolaszövetkezetben a tanulókon kívül felvett tagok száma nem haladhatja meg a taglétszám tizenöt százalékát. Mindebből adódik, hogy az iskolaszövetkezetek olyan humán erőforrással – tehát nappali tagozatos tanuló és hallgató tagjaikkal – végzik üzletszerű bevételszerző tevékenységüket, amely a tevékenység végzésének időpontjában még szakmai képzésben vesz részt, azaz jószerével szakképzetlen. Erre tekintettel az élet, az egészség és a fiatalok munkavállalók kiemelt munkajogi és munkavédelmi védelme miatt a piaci megbízások és megrendelések megbízók és megrendelők székhelyén, telephelyén vagy fióktelepén történő teljesítésekor az iskolaszövetkezet teljesítését szükségszerűen szakképzett felnőtt felügyeli és a

helyszínen meglévő technológiai rend előírásainak megfelelően irányítja szakmailag a megbízó és a megrendelő részéről. Az iskolaszövetkezet teljesítését az adott teljesítési helyszínen az iskolaszövetkezet teljesítési csoportvezetője, témavezetője irányítja, vezeti. A teljesítési csoportvezető egyrészt képviseli az iskolaszövetkezetet a megbízóval és megrendelővel történő kapcsolattartásban az iskolaszövetkezet teljesítése során, másrészt irányítja és utasítja az iskolaszövetkezet teljesítésében személyesen közreműködő tagjait, vagyis gyakorolja velük szemben a munkáltatói jogokat az iskolaszövetkezet nevében és képviseletében. Tekintettel ugyanakkor arra a körülményre, hogy egy adott harmadik személy több olyan iskolaszövetkezettel is üzleti kapcsolatban állhat, amelyek polgári jogi szerződés alapján számára valamilyen szolgáltatást teljesít, nincs akadálya annak, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló személy egyidejűleg több iskolaszövetkezettel létesítsen tagsági, illetve munkajogviszonyt.

A munkáltatói jogkört gyakorló személy az iskolaszövetkezet helyett és nevében jár el, így a szolgáltatás fogadója köteles lehetővé tenni, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója e kötelességét megfelelően teljesíteni tudja. Ebbe beletartozik a munkavállaló tevékenységének ellenőrzése, utasításokkal történő ellátása stb. Ez a szolgáltatás fogadójának mozgásterét jelentősen csökkenti, mert a munkavállalót a teljesítés során harmadik személy csak a saját üzem-, illetve üzletmenetének érdekében szükséges esetekben utasíthatja. Ez a konstrukció következik az iskolaszövetkezet keretei között végzett munkafeladatok jellegéből, és csak így biztosítható az iskolaszövetkezet munkáltatói jogkörének tényleges realizálása is.

8) Nem kizárt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója egyidejűleg több iskolaszövetkezettel áll munkajogviszonyban, illetve több harmadik személynél munkát végző tag tekintetében kell munkáltatói jogkörét gyakorolnia. Ennek megfelelően hármas követelménynek köteles eleget tenni. Mind a munkáltató iskolaszövetkezet, mind a szolgáltatás fogadója, mind a tag munkavállaló igényeinek megfelelően kell rendelkezésre állnia. Ezek közül különösen fontos a munkavállaló számára történő elérhetőség, hiszen a munka jellegéből adódóan a munkáltató jogkör gyakorlása nem feltétlenül igényel állandó jelenlétet. E kötelesség teljesítése viszont nem jelentheti a munkaidőre vonatkozó rendelkezések mellőzését, vagy kijátszását, hiszen a munkáltatói jogkört gyakorló személy is munkavállaló. Ennek elkerülése az iskolaszövetkezet munkáltató feladata.

9) A munkáltatói jogkör gyakorlójaként eljáró személy jogköre nem terjed ki a munkajogviszony megszüntetésére, erre az iskolaszövetkezet – mint munkáltató – alapszabályban meghatározott szerve jogosult.

2.5. AZ ISKOLASZÖVETKEZET KERETEI KÖZÖTTI FOGLALKOZTATÁS ÉS A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS FONTOSABB ELHATÁROLÁSI SZEMPONTJAI

Az iskolaszövetkezet, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretei között végzett munka több hasonlóságot és több eltérést mutat. Az alábbiakban azok az elemek állnak hangsúlyozottan az előtérben, amelyek a két jogviszony megkülönböztetésére szolgálnak.

1) Az Mt. 193/B. § (1) bekezdése „A kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszony” kifejezést használja, amikor a vonatkozó fejezetre határozza meg az eltérő rendelkezéseket. Munkaerő-kölcsönzés keretében bárki foglalkoztatható, míg iskolaszövetkezettel létesített tagsági jogviszony alapján csak a hallgatói vagy tanulói jogviszonyban álló természetes személy.

2) A munkaerő-kölcsönzés alapján történő foglalkoztatáshoz nem szükséges semmilyen különleges jogalap a munkaszerződésen kívül. Tény, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytatónak teljesítenie kell azokat a feltételeket, amelyeket számukra a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet előír, azonban, ha pl. a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a) pontja alapján meghatározott időtartamra. Ezzel szemben a szövetkezeti önmagában még nem alapozza meg a munkavégzést, ehhez az is szükséges, hogy a szövetkezet alapszabálya a személyes közreműködés teljesítéseként munkavégzési kötelezettséget írjon elő. Ebben az esetben lehetséges az iskolaszövetkezettel létesített pl. munkajogviszony keretében a hallgató, tanuló tag munkavégzése.

3) A munkaerő-kölcsönzés a munkaadóval kifejezetten erre a célra szerződött munkavállalók átengedését jelenti a munkaerő kölcsönző részére. A szövetkezet

azonban a harmadik személlyel valamely szolgáltatás nyújtására szerződött. Ez a szolgáltatás azonban nem csupán munkaerő rendelkezésre bocsátását jelenti, hanem bizonyos feladatok ellátását. Másképpen fogalmazva, harmadik személy meghatározott üzleti, üzemi tevékenységét, illetve tevékenységeit kiszervezi, amelyet a szövetkezet teljesít hallgató, illetve tanuló tagjaival.

4) A hatályos szabályozás szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás, illetve munkavégzés lehet határozott és határozatlan idejű egyaránt. Az iskolaszövetkezet keretei között történő munkavégzésre irányuló munkaszerződés csak határozott időtartamú munkajogviszonyt keletkeztethet.

5) Az előzőekből következően az iskolaszövetkezet és a tag közötti munkaszerződés tartalmában is különbözik a munkaerő-kölcsönző és a munkavállaló közötti munkaszerződéstől. Az utóbbiban a feleknek kifejezetten meg kell állapodniuk abban, hogy a munkaszerződés munkaerő-kölcsönzés keretében ellátandó feladatra jött létre, és a munkáltató a munkavállalót a munkavégzés helyéről csak tájékoztatni köteles. Ettől eltérően az iskolaszövetkezettel megkötött munkaszerződésben rendelkezni szükséges a munkavégzés helyéről.

6) A munkaerő-kölcsönzés jellegéből adódóan, kölcsönbevevő az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja. Az iskolaszövetkezet keretében végzett munka esetében – mivel a szövetkezet nem egyszerűen munkaerőt ad át harmadik személynek, hanem szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés alapján egy adott tevékenységet lát el – a munkáltatói minőségnek erőteljesebben ki kell domborodnia. Ebből következően a szövetkezet gyakorolja a munkáltatói jogokat. Ezen túlmenően az iskolaszövetkezet munkavállalóinak teljesítését az adott teljesítési helyszínen az iskolaszövetkezet teljesítési csoportvezetője, témavezetője irányítja, vezeti. Ez egyben tehát azt is jelenti, hogy a szorosabb értelemben vett munkajogi munkáltatói jogkör gyakorlása mellett, illetve azt kiegészítve, a munkáltató képviselője látja el az alapvető szakmai jellegű irányítást is az iskolaszövetkezeti tag-munkavállaló vonatkozásában. Ez a szolgáltatás, illetve e munkavégzés jellege miatt azonban megvalósulhat oly módon is, hogy a képviselő több iskolaszövetkezet nevében, és több helyen is ellátja ezt a feladatát. A munkáltatói jogkörnek az iskolaszövetkezet-munkáltatóra történő

telepítése egyben azt is jelenti, hogy a szolgáltatás fogadója (harmadik személy) befolyása csak arra a körre terjed ki, amely a saját üzem-, illetve üzletmenetének érdekében feltétlenül szükséges, azaz a nélkülözhetetlen ad hoc utasításokra.

Iskolaszövetkezetekkel kapcsolatos fejezetünket; mintegy összegzőként az iskolaszövetkezeti tagok munkavégzése alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról, valamint e munkavégzésnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzéstől való elhatárolásáról szóló tervezettel zárjuk.

Alkalmazandó jogszabályi rendelkezések:

1. A munkaügyi ellenőrzés esetén az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, illetve területi szervei a hatósági ellenőrzés során megállapított körülmények alapján minősítik a munkavégzés alapjául szolgáló jogviszonyokat. A munkaügyi ellenőrzés alapján induló közigazgatási eljárásban: a munkavégzésre irányuló szerződés típusát alapvetően az Mt. 75/A. §-ának (2) bekezdése alkalmazásával kell meghatározni. A hivatkozott törvényhely szerint a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményeire – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, az Mt. 102-104. §-aiban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 1. § (5) bekezdése alapján a felügyelő jogosult a hatósági ellenőrzés során megállapított tényállás alapján a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti, illetve a munkavállalónak munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló jogviszony, valamint a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött jogviszony minősítésére. Az átminősítéshez alapvetően a Met. 6. § (1) bekezdésének h) pontja szerinti jogkövetkezmény kapcsolódik.

2. A munkaerő-kölcsönzés keretében megvalósuló munkavégzésről, illetve foglalkoztatásról az Mt. III. Rész XI. Fejezete, a 193/B. – 193/P. §§ rendelkeznek. Ezek között a jogalkotó utal a szövetkezetekre is. Az Mt. 193/D. § (1) bekezdése értelmében „Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt

felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.”

Az iskolaszövetkezeti tagság alapján történő munkavégzésre, illetve foglalkoztatásra egységes, részletes jogi szabályozás jelenleg nincs hatályban.

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: Sztv.) 8. §-a szociális szövetkezetekről rendelkezik, és a szociális szövetkezetek egyik fajtájaként az iskolaszövetkezeteket jelöli meg. [Végrehajtási szabályként lásd a 141/2006. (VI. 29.) Korm. rendeletet, a továbbiakban: R.]

Az Sztv. 55. § e) pontja értelmében a szövetkezet és a tag együttműködése megvalósulhat a diákok és az oktatási intézmények együttműködésével működő iskolaszövetkezetek esetén a diákok munkalehetőségeinek megteremtésében, valamint az oktatási feltételek javításában.

Az R. 2. § (1) bekezdése alapján „A szociális szövetkezet

- a) a munkanélküli, tanuló vagy hallgató tagjainak munkalehetőséget biztosít, illetve szervez, vagy
- b) tagjainak – külső foglalkoztatóként – az Szt. szerint intézményi foglalkoztatást biztosít, illetve
- c) a külön jogszabályokban foglalt feltételek teljesítése mellett - tagjai számára egyéb, az Sztv. 8. §-a (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott célok elérését elősegítő szolgáltatásokat nyújt.”

Az R. 3. § (1) bekezdésének a) pontja alapján „a 2. § (1) bekezdésének a) és b) pontja szerinti tevékenységet ellátó szövetkezetről előírt munkavégzési kötelezettség esetén megfelel a (2) bekezdésben meghatározott jogviszonyokra vonatkozóan a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvényben, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben, az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvényben, az Szt.-ben vagy a közérdekű

önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvényben (a továbbiakban: Köt.) meghatározott foglalkoztatási feltételeknek,...

Az R. 3. § (2) bekezdése szerint „A szociális szövetkezet tagja a szövetkezet által szervezett munkavégzésben munkaviszonyban, alkalmi munkavállalói könyvvel, megbízási vagy vállalkozási jogviszonyban, illetve – ha a Köt. lehetővé teszi – a Köt. szerinti önkéntes jogviszonyban, továbbá az Szt. szerinti intézményi foglalkoztatás keretében vehet részt.”

2.6 AZ ISKOLASZÖVETKEZETI MUNKA ÉS LEGÚJABB FEJLEMÉNYEI

A munkaerő-kölcsönzéshez nagyon hasonló foglalkoztatás valósul meg az iskolaszövetkezeti (köznyelvi elnevezése szerint: diákszövetkezeti) munka során. A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (továbbiakban: Sztv.) szerint az iskolaszövetkezet a szociális szövetkezetek egyik fajtája, sajátosságuk pedig, hogy a tagjaik számára munkafeltételek teremtése végett folytatják tevékenységüket.⁵⁶ Ennek megfelelően a szociális szövetkezetben a tagok személyes közreműködésként munkavégzésre kötelesek, ami megvalósulhat munkaviszonyban, illetve egyéb jogviszonyokban is.⁵⁷ A szociális szövetkezet tagja tehát a szövetkezettel áll munkaviszonyban, de a munkavégzésre általában nem magánál a szövetkezetnél kerül sor, hanem egy harmadik félnél, akivel a szövetkezet egy bizonyos feladat ellátására (pl. szórólaposztás, árufeltöltés, stb.) polgári jogi szerződést köt. A szövetkezeten keresztüli munkavégzés így sok hasonlóságot mutat a szintén egy harmadik félnél történő munkavégzésre irányuló munkaerő-kölcsönzéssel, ami a gyakorlatban több problémát okoz.

A különbség az, hogy munkaerő-kölcsönzés esetében a munkavállaló az őt ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő irányítása és ellenőrzése alá kerül. Tehát, ebben az esetben a munkavégzést a munkaerőt használó fél felügyeli, szervezi. A diákszövetkezeti munka esetében viszont a munka irányítására, ellenőrzésére vonatkozó munkáltatói jogok nem szállnak át a megbízóra. Itt a megbízó csak a

⁵⁶ Sztv. 8. §. Részletesen lásd: a szociális szövetkezetekről szóló 141/2006. (VI. 29.) Korm. rendeletet (továbbiakban: Szkr.).

⁵⁷ Sztv. 56. § (2) bek.; Szkr. 2. § (1) bek., 3. § (1–2) bek. Nem tisztázott annak a gyakorlatnak a megítélése, amikor a szövetkezeti tag pusztán a tagi jogviszonya alapján dolgozik.

fizikai környezetet biztosítja a munkavégzéshez, de a munkavállalók továbbra is a szövetkezet (a jogi munkáltató) irányítása alatt maradnak. Az elhatárolás jelentősége az, hogy ha a szövetkezet a munkavégzés irányításával kapcsolatos jogokat is átengedi a megbízónak, úgy az már munkaerő-kölcsönzésnek minősül, ami viszont tilos. Az Mt. szerint ugyanis szövetkezet a saját tagja vonatkozásában nem végezhet munkaerő-kölcsönzési tevékenységet.⁵⁸ Az elhatárolásnak abból a szempontból is nagy jelentősége van, hogy az iskolaszövetkezeti munka kedvezőbb közteher-fizetési szabályok alá esik. Ha ugyanis az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját foglalkoztatja, úgy nem köteles a foglalkoztatáshoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat befizetni, mivel e jogviszonyára tekintettel az iskolaszövetkezet tagja nem minősül biztosítottnak.⁵⁹ Így ha az iskolaszövetkezet a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló körben adhatna át munkáltatói jogokat, úgy indokolatlan versenyelőnyhöz jutna az általános szabályok szerint járulékot fizető kölcsönbeadókkal szemben.

Ezt a jogi helyzetet módosította volna az Országgyűlés 2010. február 22-i ülésnapján, a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény módosításáról szóló törvényjavaslat⁶⁰ elfogadásával, amely azonban mégsem lett jogszabály, mert a köztársasági elnök azt aláírás helyett továbbította az Alkotmánybírósághoz. A javaslat az iskolaszövetkezetek számára egy új foglalkoztatási konstrukciót létesítene. Lényege tömören az, hogy az iskolaszövetkezetek – az Mt. szerinti munkaviszony helyett – egy speciális, keretjellegű munkaviszonyt hozhassanak létre saját tagjaikkal, ezzel a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló foglalkoztatási formát hozva létre. A javaslat alapján az iskolaszövetkezet és tagja egymással egy olyan keret-munkaszerződést köt, amely csak azt rögzíti, a tag milyen jellegű feladatokat vállal majd, illetve a díjazás mértékét is csak orientáló jelleggel adja meg. Az Mt.-nek megfelelő munkaszerződés megkötésére csak akkor kerül sor, ha a szövetkezet egy harmadik féltől kapott megbízása alapján a foglalkoztatás részletei konkretizálhatóak. Ekkor az előző, keret-szerződés alapján egy újabb szerződést kötnek a felek, amelyben már pontosan rögzítik a személyi alapbért, az ellátandó feladatot, a munkavégzés helyét és időtartamát.

⁵⁸ Mt. 193/D. § (1) bek.

⁵⁹ A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 5. § b) pont.

⁶⁰ T/11552. szám.

A javaslat által „keret-munkaszerződésnek” nevezett megállapodás tehát lényegében nem több egy szándéknyilatkozatnál, amelyben a tag adott jellegű feladatok elvégzését adott díjazásért vállalja, a szövetkezet pedig ígértet tesz ilyen jellegű feladatok lehetőség szerinti biztosítására. Ebből azonban nem keletkezik sem munkavégzési, sem foglalkoztatási kötelezettség. A konkrét feladat jelentkezésekor kötendő tényleges munkaszerződés nélkül ennek a keret-megállapodásnak jogilag értékelhető tartama nincs. A szerződést megkötő tag szempontjából nézve, ez a helyzet azonos azzal, mintha a szövetkezet mindig a konkrét feladat jelentkezésekor kötne határozott idejű munkaszerződést vele. Maga a javaslat is kizárja ugyanis az állásidő szabályainak alkalmazását, tehát a munkavállaló két feladat ellátása között nem részesülne bérben. Továbbá – bár erre a javaslat nem tér ki –, mivel a köztes időben munkavégzés nem történik és díjazás sem jár, a keret-munkaszerződés biztosítási jogviszonyt nem keletkeztethet.⁶¹

A javaslat deklarálja, hogy ez a foglalkoztatás nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek, miközben álláspontunk szerint a szabályozás alapján könnyen juthatunk erre a következtetésre. A munkaviszony ugyanis a szövetkezettel állna fenn, és nem a tagot ténylegesen, ideiglenes jelleggel foglalkoztató harmadik féllel, aki viszont ellenőrzési, utasítási jogot gyakorol felette. A javaslat ugyanis a munkavégzés időtartamára a harmadik félnek a kölcsönvevőhöz hasonló munkáltatói szerepkört biztosít.⁶² Ehhez képest nehezen értelmezhető az a tervezett előírás, amely szerint a munkavállalót munkavégzési kötelezettségeinek teljesítése során a harmadik személy csak a saját üzem-, illetve üzletmenetének fenntartása érdekében feltétlenül szükséges esetekben utasíthatja. A megrendelő utasítási joga ugyanis igen korlátozott, mégis ő felel a munkavédelmi és munkavégzési kötelezettségek betartásáért. Ez a konstrukció a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv meghatározása alapján munkaerő-kölcsönzésnek minősülhet, így egy ilyen

⁶¹ A javaslat kötelezően előírná, hogy ez a keret-munkaszerződés csak határozott időre létesülhet, az indoklás szerint azért, mert ez igazodik ahhoz, hogy a munkát végző tagok tanulmányokat folytató diákok, illetve hallgatók. Ezzel szemben megjegyzendő, egyáltalán nem szükségszerű, hogy egy diák tanulmányai alatt csak egy iskolaszövetkezetnek dolgozzon, illetve tanulmányai teljes ideje alatt tag legyen. Másfelől, a határozott idejű munkaviszony lényegesen gyengébb védelmet biztosít a munkavállalónak, különös tekintettel a munkaviszony végén követendő eljárásra és fizetendő juttatásokra. Ráadásul a javaslat szerint ez a határozott idejű munkaviszony akár 5 évnél hosszabb is lehetne.

⁶² Munkáltatónak minősülne a munkavédelem, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, az egyenlő bánásmód követelménye és a munkavégzési köteletség teljesítésének egyes elemei tekintetében.

szabályozás – az irányelv hatályba lépése után – ellentétes lenne a közösségi joggal.⁶³

Nem vitatva, hogy a szociális szövetkezetek elsősorban harmadik fél megbízásainak ellátására foglalkoztatják tagjaikat, tipikusan rövid időtartamra, a javaslatban felvázolt, speciális, keret-munkaviszony bevezetése a tervezetben szereplő módon elhamarkodottnak tűnik. A hatályos szabályozás jelenleg is többféle formában teszi lehetővé a középiskolai, vagy felsőoktatásban részt vevő tanulók munkavégzését, amelyek mind a munkát végzők, mind a munkáltatók igényeit kielégítik. Az érintett fiatalok foglalkoztatása munkaerő-kölcsönzésen keresztül, határozott időtartamra létesített, részmunkaidős, vagy egyszerűsített munkaviszonyban is megoldható. Ezekhez képest egy újabb atipikus munkaviszony bevezetése nem indokolt.

Megjegyzést érdemel, hogy emellett a tervezet több pontja nem csak gyakorlati, hanem alkotmányossági és közösségi jogi nézőpontból is aggályos.⁶⁴ A javaslat az Mt. általános szabályaihoz képest eltérően szabályozza a munkaviszony létesítésekor a munkavállaló részére teljesítendő tájékoztatási kötelezettség tartalmát. Ez viszont a 91/533/EGK irányelvbe⁶⁵ ütközik, mivel nem ír elő

⁶³ Szintén hasonló vonás a munkaerő-kölcsönzéssel a kártérítési felelősség rendezése. A tervezet szerint ugyanis, ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a harmadik személynek, a Ptk.-nak az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni. A munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy egyetemlegesen felel. Végül, ha a munkavállalót munkajogviszonyával összefüggésben, de nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben éri kár, a munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok szerint felel a munkáltató (az iskolaszövetkezet). Ez a megoldás megfelel a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályoknak (Mt. 193/O. §).

⁶⁴ Érdemes emellett röviden utalni a javaslat pár dogmatikailag téves, elnagyolt rendelkezésére. Például, a tervezet részletes szabályokat ad a szövetkezet, a munkát végző tag és a harmadik személy megrendelő közötti koordináció ellátását végző személyre, akit a „munkáltatói jogkör gyakorlójának” nevez. E személytől azonban elhatárolja az Mt. szerinti munkáltatói jogkör gyakorlóját – amely jelen esetben a szövetkezet alapszabályában meghatározott szerv –, a kettő közötti hatáskör megosztás viszont nem világos, az azonos elnevezés pedig megtévesztő. Hasonlóan szembemegy a bevett terminológiával a javaslat több pontján felbukkanó „munkavégzési kötelesség”. A javaslat szerint a munkaviszonyt csak közös megegyezéssel és azonnali hatállyal lehetne megszüntetni. Ebből a felsorolásból minden indok nélkül maradt ki a próbaidő alatti megszüntetés lehetősége, illetve semmi nem indokolja, hogy az azonnali hatályú megszüntetésre miért nem az Mt. szerinti rendkívüli felmondás terminológiát használjuk. Másfelől, ez lényegében azt jelentené, hogy ezt a munkaviszonyt a felek szinte csak közös megegyezéssel tudnák megszüntetni, az azonnali hatályú megszüntetéshez megkövetelt feltételek ugyanis igen szigorúak.

⁶⁵ A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a

tájékoztatási kötelezettséget a fennálló kollektív szerződésről és a munkáltatónál működő üzemi tanácsról. Az irányelv alapján a foglalkoztatás jogi konstrukciójára tekintet nélkül kell teljesíteni a tájékoztatási kötelezettséget, így a javaslat e pontja ellentétes a közösségi joggal. Ezen az sem változtat, hogy egyébként az iskolaszövetkezet, mint munkáltató mellett általában nem működik szakszervezet, illetve üzemi tanácsot sem hoznak létre. A munkavállalói képviselő e szerveinek létrehozását ugyanis semmi nem tiltja, és az irányelv alapján a gyakorlatra hivatkozással nem lehet csökkenteni a tájékoztatás tartalmát.

A javaslat szerint ebben a speciális foglalkoztatási formában nem kellene alkalmazni az Mt. rendes szabadságra vonatkozó előírásait. Ki kell emelni, hogy ez a rendelkezés ugyancsak aggályos, mivel a fizetett rendes szabadsághoz való jog az Alkotmányban garantált alapvető jog, amelyet indokolatlanul és aránytalanul korlátozni nem lehet.⁶⁶ A rendes szabadság teljes kizárását nyilvánvalóan nem támasztja alá – bár az indoklás erre hivatkozik –, hogy itt a munkaviszony mögött egy tanulói, vagy hallgatói jogviszony is meghúzódik, illetve a munkavégzés csak alkalmoszerű lenne. Emellett, a 2003/88/EK irányelv⁶⁷ minden munkavállaló számára évi négy hét fizetett rendes szabadságot ír elő, így a javaslat e vonatkozásban nem csak az Alkotmánnyal, hanem a közösségi joggal is ellentétes.

A köztársasági elnök alkotmányossági vétőjára⁶⁸ végül formai okból került sor. A február végén elfogadott javaslat ugyanis 2010. január 1-ét jelölte meg a hatályba lépés időpontjaként, azaz visszamenőleges hatállyal lépett volna életbe. Az Alkotmánybíróság gyakorlata értelmében azonban a jogszabály a kihirdetését megelőző időre nem állapíthat meg kötelezettséget, és nem nyilváníthat valamely magatartást jogellenessé.⁶⁹ A köztársasági elnök szerint a javaslat munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat módosít, ami szükségszerűen legalább valamelyik szerződő fél számára többletkötelezettséget jelent. Különösen egyértelmű a munkavállaló helyzetének kedvezőtlenebbé válása a határozott idejű jogviszony

munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről, 2. cikk.

⁶⁶ Alkotmány 70/B. § (4) bek.

⁶⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 7. cikk.

⁶⁸ Alkotmány 26. § (4) bek.

⁶⁹ Ezt a szabályt a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény 12. § (2) bekezdése fogalmazta meg, és az Alkotmánybíróság szerint a jogállamiság elvéből vezethető le [Alkotmány 2. § (1) bek.].

leghosszabb időtartamára vonatkozó korlát, a rendes szabadság és az állásidő szabályainak kizárása esetén. Mindezek alapján a köztársasági elnök szerint a javaslat hatályba lépéséről rendelkező 3. § ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében deklarált jogállamiság elvéből eredő jogbiztonság elvével, ezen belül a visszamenőleges jogalkotás tilalmával, ezért alkotmányellenes. Az Alkotmánybíróság 88/2010. (VI. 2.) sz. határozatában helyt adott az indítványnak, és a köztársasági elnök által kifejtett indokolással egyetértve a javaslat 3. §-át megsemmisítette.⁷⁰ Kifejtette azt is, hogy ebben az esetben a kihirdetés és hatálybalépés esetleges egybeesése is alkotmányossági aggályt vetne fel az új jogi helyzethez való felkészülést illetően.

A fenti elemzést összefoglalva, a szerző álláspontja szerint a javaslat nem alkalmas az iskolaszövetkezeti munka újraszabályozására. Az alkotmányos, közösségi jogi és dogmatikai aggályokon kívül már önmagában azt sem tartja szerencsés megoldásnak, hogy egy munkaerő-kölcsönzésszerű jogviszonyt – minden hasonlóság ellenére – a jogszabály maga deklarálja attól eltérőnek. A tipikusan rövid időtartamra, előre csak nehezen tervezhető gyakoriságú foglalkoztatás gyakorlati problémáin a javaslat által felvázolt keret-munkaviszony semmit nem segít. Inkább a szövetkezetek saját tagjaira vonatkozó kölcsönzési tilalom eltörlését lenne érdemes megfontolni, ami viszont elvezet az iskolaszövetkezetek kedvezményes járulékfizetési helyzetének, ezáltal pedig a piaci verseny szabadságának kérdéséhez. Csak alapos hatástanulmányok⁷¹ alapján lehetne megítélni, tevékenységük alapján vajon indokolt-e – és ha igen, milyen feltételekkel⁷² – az iskolaszövetkezetnek a továbbiakban is biztosítani ezt az előnyt a piacon hozzájuk nagyon hasonló tevékenységet végző kölcsönbeadókhoz képest.

⁷⁰ Álláspontom szerint ez a döntés biztosra vehető volt, különös tekintettel az új Ptk. hatályba léptetésével kapcsolatos, egy hónappal korábban hozott 51/2010. (IV. 28.) AB határozatban a visszamenőleges hatállyal kapcsolatban kifejtettekre.

⁷¹ Elsősorban az alábbi adatokra lenne szükség a szabályozási alternatívák hatásvizsgálatához: évente hány diák és hallgató dolgozik az iskolaszövetkezeteken keresztül, milyen a foglalkoztatottak összetétele kor, nem, végzettség stb. szempontjából, milyen ágazatokban, feladatokra és időtartamra kerül sor elsősorban az iskolaszövetkezetek tagjainak foglalkoztatására, stb.

⁷² Ilyen feltétel lehetne például, hogy iskolaszövetkezet a diák/hallgató képzésének megfelelő, ahhoz illeszkedő munkát biztosítson.

3. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS SZABÁLYOZÁSÁNAK ALAKULÁSA A KEZDETEKTŐL NAPJAINKIG

3.1. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS FOGALMA, TERMINOLÓGIAI KÉRDÉSEK

A munkaerő-kölcsönzés jogi konstrukciója a tradicionális munkajogviszonytól eltérő foglalkoztatási módszerek egyik karakterisztikus fajtája.⁷³ A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag, vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony.⁷⁴

A munkaerő-kölcsönzés fogalmára az unió tagállamainak jogszabályaiban, illetve a nemzetközi munkajogi irodalomban sokféle kifejezés ismeretes. Az angol terminológia – amely egyébként általánosan elfogadott – bizonyos szempontból *nem feltétlenül pontos kifejezője a jelenségnek*. Önmagában a „temporary work” még *nem utal arra a jogügyletre – végeredményben megvalósítási technikára* –, amellyel a foglalkoztatás realizálódik.⁷⁵ Ezért az unión belül mintegy „közmegegyezésre” volt szükség a „temporary work” fogalmának elfogadásához. A tagállamok 1982-ben egyértelműen rögzítették, hogy a „temporary work” konstrukciója *a háromoldalú foglalkoztatási jogviszony, a „triangular employment relationship” alapján realizálódik*.⁷⁶

Nem sokkal szerencsésebb a francia „travail temporaire”, illetve a „travail intérim” kifejezés használata sem. A Code du Travail ezért kénytelen részletesen meghatározni, körülírni valamennyi szereplő funkciójának felsorolásával az

⁷³ Blanpain 1993, 4–6.

⁷⁴ Kiss 1999, 1.

⁷⁵ Viszont jól kifejezi a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes, „pótló” és nem a hagyományos (határozatlan idejű) jogviszonyt felváltó jellegét, lásd a magyar szabályozásról írtakat.

⁷⁶ Kiss 1999, 7.

intézményt.⁷⁷ Megállapítható, hogy szinte valamennyi ország hasonló jellegű terminológiát használ, és ebből következően még azok is kénytelenek a fogalmi pontosításra, amelyek egyébiránt szabályozzák ezt a konstrukciót. Így például önmagában nem visz közelebb a munkaerő-kölcsönzés megértéséhez a spanyol „trabajo temporal”, illetve „trabajo interino”, az olasz „lavoro interinale”, a portugál „trabalho temporario” kifejezés sem.⁷⁸

Német nyelvterületen használják a „Temporärarbeit” kitétel mellett a „Leiharbeit” kifejezést, továbbá mind a német, mind az osztrák jogban a vonatkozó törvények az „Arbeitnehmerüberlassung” kifejezést tüntetik fel már címükben is.⁷⁹

3.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS TÍPUSAI, HÁROMALANYÚ JOGVISZONYOK A MUNKAJOGBAN

Ha a munkaerő-kölcsönzés különböző megjelenési formáit csoportosítani akarjuk, többféle szempont szerint tehetjük azt meg. Kézenfekvő (és gyakorlati vonatkozása miatt fontos) a munkaerő-kölcsönzést a szolgáltatás időtartama szerint tipizálni. Eszerint megkülönböztethetünk úgynevezett „gyorskölcsönzést”, hosszú távú kölcsönzést és a kiszervezéssel egybekötött kölcsönzést.⁸⁰

A „triangular working relationship” keretében foglalkoztatottak helyzete szerinti csoportosítás jól mutatja a többféle, atipikusnak nevezett foglalkoztatási forma egyidejű jelenlétét.⁸¹ Eszerint a munkavállalók a kölcsönzés során állhatnak határozott idejű munkajogviszonyban és határozatlan idejű munkajogviszonyban; lehetnek teljes munkaidőben foglalkoztatottak és részmunkaidősök.

A német munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok alkalmazása során van jelentősége az igazi és az ál-munkaerőkölcsönzés (echte és unechte Arbeitnehmerüberlassung) elhatárolásának.⁸²

⁷⁷ Kiss 1997, 4.

⁷⁸ A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos EU-terminológiákat lásd Siau 1995, 518–556.

⁷⁹ Lásd MünchArbR/Marschall 1992.

⁸⁰ Horváth 2005, 44.

⁸¹ Lásd például England 1987.

⁸² Lásd MünchArbR/Marschall 1992.

3.3. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TAGÁLLAMAIBAN

A munkaerő-kölcsönzés viszonylag szűk körű, de már nem elszigetelt megjelenése – az egyes EU-tagállamokban viszonylag csekély időbeli eltéréssel – az 1960-as évek végére, illetve az 1970-es évek elejére tehető.⁸³ Ez a módszer mindhárom szereplő számára előnyökkel járt. Mivel a munkajog általános jogi normái az addig ismert foglalkoztatási módszerek jogi kifejeződésai voltak, kézenfekvő volt valamilyen különös megoldást találni azokra az esetekre, amikor a vállalkozásnak rendkívüli helyzetben kellett munkavállalókat viszonylag rövid ideig alkalmazni. Megfelelő eszköz volt erre *harmadik fél szolgáltatását ellenérték fejében igénybe venni, és csupán „használni” e harmadik személy munkavállalóját*. Ez a módszer több munkavállalói réteg számára is előnyösnek, illetve – akár különösebb előnyök hiányában is – magától értetődőnek vagy egyedüli lehetőségnek mutatkozott.⁸⁴ Az igények kielégítésére csakhamar gombamód szaporodtak a munkaerő-kölcsönző cégek, amelyek tehát *csak arra a feladatra jöttek létre, hogy a velük munkajogviszonyban álló munkavállalókat kölcsönadják a munkavállaló szolgáltatása felhasználójának*.⁸⁵

A munkaerő-kölcsönzés viszonylag gyors elterjedése ugyanakkor társadalmi és jogi konfliktusokhoz is vezetett. A társadalmi feszültség akkor jelentkezett, amikor a szakszervezetek egyre több országban a hagyományos módon foglalkoztatottak védelmében e módszernek – jószerével szabályozás híján – a megtiltását, de legalábbis korlátozását követelték. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban több vitatott kérdésre kellett választ találni. Ezek között a leghamarabb *a sztrájk vagy a kizárás ideje alatt történő alkalmazás lehetőségét* kellett tisztázni.⁸⁶

A munkaerő-kölcsönzés technikájának terjedése nemcsak az azt „tradicionálisan” alkalmazó országokban figyelhető meg, hanem a jogintézmény általános uniós elfogadottsága figyelhető meg. Míg korábban a tagállamokat aszerint

⁸³ A munkajogi irodalomban a 60-as évek közepétől jelen vannak a témát vizsgáló tanulmányok, monográfiák, azzal, hogy a jelentősebb volumenű terjedése időben későbbre tehető Európában (bizonyos Nyugat-Európai országban), lásd Müller 1988.

⁸⁴ Kiss 1999, 7.

⁸⁵ Lásd Temporary... 1985, 8–13.

⁸⁶ Kiss 1999, 9.

lehetett csoportosítani,⁸⁷ hogy vannak olyan tagállamok, amelyek megengedik és szabályozzák a munkaerő-kölcsönzés módszerét, és ez által ez a foglalkoztatási technika jogintézményi szintre emelkedett; a második csoportot azok a tagállamok alkotják, akik ugyan engedik, pontosabban nem tiltják a munkaerő-kölcsönzés módszerét, azonban külön szabályozás hiányában az általános munkajogi normák irányadók; a harmadik csoportba tartozók pedig tiltják, vagy más fogalmazásban „nem ismerik el” a munkaerő-kölcsönzés módszerét.⁸⁸ Ehhez képest mára csak a szabályozás mértéke és technikája tekintetében különböztethetünk a tagállamok között.⁸⁹

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás többszöri módosítása történt⁹⁰ a tevékenységet már 1972-től szabályozó *Németországban*, ahol napjainkban több mint 4500 cég foglalkozik munkaerő-kölcsönzéssel, és valamivel több, mint 400 000 munkavállaló kerül ily módon a munkaerőpiacra, ez az összes foglalkoztatott 1.2 %-a.⁹¹

Franciaországban a módszer elismerése rendkívül hamar elterjedt, és a hajózás köré csoportosuló ágazatoknak köszönhetően már a XIX. század közepétől ismert volt. 1972-től egyre több bírósági döntés foglalkozik a módszerrel, míg végül 1982-ben az intézmény részletes szabályozást nyer a Code du Travail-ban.⁹² Legutóbbi módosítására 1990. július 12-én került sor.⁹³ Ma az összes foglalkoztatott 2.1%-a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozik Franciaországban, ez

⁸⁷ Az egyes csoportokba tartozó(tt) tagállamokról lásd Kiss 1999, 15.

⁸⁸ Kiss 1999.

⁸⁹ Részletes adatokat a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számarányáról lásd Horváth 2007, 3–16 valamint Arrowsmith 2006, 6; a legalacsonyabb adatokat azokban az országokban találjuk, ahol a munkaerő-kölcsönzés elismerése a nem túl távoli múltban történt meg (ezek a korábban a fenti csoportosítás szerint a harmadik csoportba tartozó országok (lásd például Görögország, Dánia, Finnország foglalkoztatási adatait) Horváth 2007, 4; az északi országok munkaerő-kölcsönzési szabályairól és tapasztalatairól lásd Nätti 453–464.

⁹⁰ 1972-ben született törvény a munkaerő-kölcsönzésről, az ún. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, (AÜG), amely három hónapban rögzítette a kölcsönzés maximális időtartamát, ez az időtartam 2001-ben már 24 hónapban került meghatározásra és 2002-től nem kerül korlátozás alá a munkavállaló átengedésének időtartama; 2004-től tartalmazza a törvény az ún. ekvivalencia szabályt, amely alapelvtől kollektív szerződés eltérhet. Horváth 2007, 24.

⁹¹ Horváth 2007, 4. Jellemző a foglalkoztatási forma dinamikus növekedésére, hogy a kilencvenes évek elején az összes foglalkoztatottnak mintegy 0,3%-át tették ki a kölcsönzés keretében foglalkoztatottak.

⁹² A munkaerő-kölcsönzés szabályozásának munkaerő-piacra gyakorolt hatásáról lásd Charraud 1993.

⁹³ Rojot 1993, 91–94.

megközelítőleg 600 000 munkavállalót jelent, és 1000-t meghaladó a tevékenységgel foglalkozó vállalkozások száma.⁹⁴

Az Egyesült Királyságban az 1990-es évek elején közel 300 000 munkavállalót foglalkoztattak a munkaerő-kölcsönzés módszerével, napjainkban ez eléri a 600 000 főt.⁹⁵ Az 1973. évi Employment Agencies Act szabályozta az e, illetve hasonló tevékenységre szakosodott szervezetek tevékenységét, azonban magának az intézménynek fogalmi meghatározását nem végezte el. Ennek megfelelően – mivel a konstrukció működik, és különösen a munkanélküliek foglalkoztatásánál nyeri el jelentőségét – az általános munkajogi szabályok általában vonatkoznak az ily módon foglalkoztatottakra is.⁹⁶

3.4. AZ EURÓPAI UNIÓ MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRE VONATKOZÓ SZABÁLYAI

3.4.1. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS SZABÁLYOZÁSÁRA TETT KÍSÉRLETEK

A munkaerő-kölcsönzés szabályozására tett próbálkozások egészen a 80-as évek elejére tekintenek vissza, azonban a Bizottság javaslatai valamely tagállam vétója miatt sorra megbuktak.⁹⁷ Jogalkotási eredmény kizárólag a munkahelyi egészség és biztonság tárgykörében született, amikor megszületett a 91/383/EK irányelv a határozott időre illetve munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi egészségéről és biztonságáról. Az ETUC, az UNICE és a CEEP képviselői 2000 májusában tárgyalásokat kezdtek⁹⁸ a munkaerő-kölcsönzés általános közösségi szintű minimumszabályainak meghatározásáról, a tárgyalások azonban tizenkét hónapnyi egyeztetés után eredménytelenül zárultak.⁹⁹ A szociális partnerek által lefolytatott tárgyalások eredményeinek felhasználásával végül a

⁹⁴ Horváth 2007, 5; valamint Arrowsmith 2006, 6.

⁹⁵ Horváth 2007, 5; valamint Arrowsmith 2006, 6.

⁹⁶ Hepple 1993, 259–283.

⁹⁷ Blanpain 2004, 249; lásd még az első részben az atipikus munkajogviszonyok uniós szabályozásának történeténél.

⁹⁸ A tárgyalásokról (és azok sikertelenségének okairól) lásd Beirnaert 2004, 297.

⁹⁹ Borbély 2004, 188.

Bizottság 2002 márciusában fogadta el a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv tervezetét,¹⁰⁰ mely 2002 novemberében¹⁰¹ került módosításra.¹⁰²

3.4.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉssel KAPCSOLATOS EU NORMÁK 2008-IG

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos uniós normák bemutatásakor indokolt külön vizsgálni a 2008 előtti és az azt követő időszakot. 2008 novemberéig csak a 91/383/EGK irányelv a határozott időtartamra foglalkoztatott, illetőleg az ideiglenes munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről és a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókról szóló 96/71/EK irányelv tartalmazott a munkaerő-kölcsönzésről rendelkezéseket.

3.4.2.1. A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve a határozott időtartamra vagy munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelméről¹⁰³

A Tanács 1991. június 25-i 91/383/EGK irányelve¹⁰⁴ az atipikus foglalkoztatási formák közül *a munkaerő-kölcsönzésre és a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozóan tartalmaz – a munkahelyi egészség és biztonság témakörébe tartozó – speciális védelmi szabályokat.*

Az irányelv megalkotásának ténye elsősorban azért bír nagy jelentőséggel, mert megszületése annak az elvnek az elfogadását bizonyítja, hogy *speciális intézkedések megtétele szükséges ahhoz, hogy az eltérő helyzetben lévő munkavállalói kategóriák közötti különbségek kiegyenlítődjenek.*¹⁰⁵ Kutatások és tapasztalatok szerint az ily módon foglalkoztatott munkavállalók bizonyos

¹⁰⁰ COM (2002) 149 final, 2002/0072(COD)

¹⁰¹ COM(2002) 701 final, 2002/0072(COD), a két javaslat közötti különbségekről lásd Borbély 2004, 189.

¹⁰² Blanpain 2004.

¹⁰³ Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship.

¹⁰⁴ OJ L (1991) 206/19.

¹⁰⁵ Bercusson 1996, 468.

foglalkoztatási ágazatokban fokozottabban ki vannak téve balesetveszélynek, illetve foglalkoztatási megbetegedéseknek, mint más dolgozók, ezért olyan speciális intézkedések szükségesek, amelyek e munkavállalókat fokozottabb védelemben részesíti.¹⁰⁶

Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó irányelvjavaslatok konfliktusoktól sem mentes történetében az 1990-es évek első felében az e témát érintő javaslat volt az egyetlen, mely elfogadásra is került. E tény jórészt azzal magyarázható, hogy a szabály gyakorlatilag politikamentes abban az értelemben, hogy a tartalma csak a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozik, s érinti a tagállamok különböző politikai érdekeit.¹⁰⁷

A Római Szerződés 137. [118.] cikkelye a Bizottság feladatává tette a tagállamok közötti szoros együttműködés elősegítését a munkajog és a munkakörülmények, valamint a foglalkozási betegségek és a munkahelyi balesetek megelőzése, továbbá a munkahelyi higiéné terén. Lényegében tehát *a közösségi szabályozás a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem teljes vertikumát átfogja*.¹⁰⁸ E helyen nem elemezzük ennek a rendkívül szertágazó – és túlnyomórészt a technikai munkavédelem körébe tartozó – szabályanyagnak az ismertetését.¹⁰⁹

Anélkül, hogy a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó irányelvek rendszerét ismertetnénk, annak rögzítése feltétlenül szükséges, hogy a határozott időre és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv a munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának védelméről szóló 89/391/EGK irányelv¹¹⁰ általános szabályaihoz képest tartalmaz speciális rendelkezéseket. Ennek megfelelően a szabályok túlnyomórészt az általános védelmi szabályokhoz képest – „a 89/391/EGK sérelme nélkül”¹¹¹ – rendelkeznek a két atipikus munkaviszonyban álló munkavállalói körre vonatkozóan.¹¹²

¹⁰⁶ Kiss 2000, 242.

¹⁰⁷ Erre vonatkozóan lásd a fejezet bevezetőjében írtakat.

¹⁰⁸ Lantos–Páva 2000, 249.

¹⁰⁹ Lásd az erre vonatkozó közösségi szabályok részletes ismertetését Lantos–Páva 2000.

¹¹⁰ OJ L (1991) 183/1.

¹¹¹ Lásd például a 91/383/EGK irányelv 2. cikkely 3. bekezdését, 3–4. cikkelyét.

¹¹² A 91/383/EGK irányelv 2. cikkely 3. pontja értelmében a 89/391/EGK irányelv és annak alapján született irányelvek teljes mértékben alkalmazandóak a határozott időre és a munkaerő-

Az irányelv hatályát kijelölő rendelkezésben¹¹³ szerepel a *határozott idejű munkajogviszony és munkaerő-kölcsönzés fogalmának meghatározása, aminek azért is nagy jelentősége van, mert ezekre a meghatározásokra más irányelv¹¹⁴ saját alkalmazási körében az itt meghatározott fogalmakat használja*. A definíciók szerint határozott időtartamra létesített (fixed-duration employment relationship) az a munkajogviszony, amikor a felek a jogviszony megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint például: meghatározott időpont bekövetkezte, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.¹¹⁵ Munkaerő-kölcsönzésről (temporary employment relationship) van szó, ha a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég mint munkáltató és a munkavállaló között munkaerő-kölcsönzésre irányuló megállapodás jön létre, mely során a munkavállaló munkáját a munkaerő-kölcsönzést igénybe vevő vállalkozás számára végzi, annak ellenőrzése alatt.¹¹⁶

Az irányelv célja,¹¹⁷ hogy mind a határozott időre, mind pedig a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló ugyanolyan védelemben részesüljön, mint a határozatlan időtartamra létesített munkaviszonyban álló munkavállaló, vagy mint az a munkavállaló, akit „hagyományos” munkajogviszony keretei között foglalkoztatnak.

Látszólag csak az az irányelv célja, hogy ugyanazokat a feltételeket biztosítsa, mint a nem ilyen jogviszonyban álló (tipikus) munkavállalóknak. Bizonyos esetekben ez valóban az azonos védelem előírásának követelményét jelenti,¹¹⁸ azonban más esetekben ennél több is szükséges, tekintettel a munkaerő-kölcsönzés speciális sajátosságaira.¹¹⁹

E célok elérése érdekében az irányelv általános és különleges rendelkezéseket fogalmaz meg. Az általános rendelkezések a munkavállalók

kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra, tekintettel a 91/383/EGK irányelvben megállapított szigorúbb vagy speciális rendelkezésekre.

¹¹³ 1. cikkely.

¹¹⁴ Lásd a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv 2. cikkelyét.

¹¹⁵ 1. cikkely 1. pont, lásd a határozott idejű munkajogviszony definícióját a 99/70/EK irányelvben is, lásd továbbá a Második rész határozott idejű munkaszerződésről szóló fejezetében.

¹¹⁶ 1. cikkely 2. pont.

¹¹⁷ 2. cikkely.

¹¹⁸ A 2. cikkely 2. pontja szerint az atipikus munkaviszonyok fennállta nem indokol eltérő bánásmódot a munkahelyi egészség és biztonság (technikai) védelmi szabályai körében, így különösen a személyes védőfelszerelésekhez való hozzáférés tekintetében.

¹¹⁹ Bercusson 1996, 469.

tájékoztatására, a munkavállalók képzésére, a rendszeres orvosi ellenőrzésekre vonatkozó szabályokból tevődnek össze. A különleges rendelkezések közt pedig a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályokat találjuk.

Az általános rendelkezések közül az első a 3. cikkelyben rögzített *munkavállalók tájékoztatásáról* szóló szabály. A 89/391/EGK irányelv 10. cikkelyének sérelme nélkül a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges lépéseket az alábbiak biztosítása érdekében: mielőtt az irányelv hatálya alá tartozó munkavállaló bármilyen tevékenységbe kezd, a szolgáltatásait igénybe vevő vállalkozásnak tájékoztatnia kell azokról a kockázatokról, amelyekkel számolnia kell. Ennek a tájékoztatásnak különösen az előírt különleges szakmai képesítéseket, ismereteket vagy a különleges orvosi ellenőrzés szükségességét kell tartalmaznia a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint; világosan közölni kell – szintén a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint – azokat a különleges nagyobb kockázatokat, amelyekkel a munka járhat.

Ennek a tájékoztatási kötelezettségnek a tartalma az irányelv preambulumban rögzített azon megállapításból következik, hogy kockázatok részben az új munkavállalók beilleszkedéséhez kapcsolódnak, s ezeket a kockázatokat csökkenteni lehet, ha a munkavállalót a munkaviszony kezdetétől megfelelő tájékoztatásban és képzésben részesítik.

A munkavállalók képzése az általános rendelkezések következő szabálya. Eszerint a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók a munka sajátosságainak megfelelő elégséges képzésben részesüljenek az illető személyek képesítéseit és gyakorlatát figyelembe véve.¹²⁰

Lehetőségük van a tagállamoknak arra, hogy az irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók számára megtiltsák a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint olyan munkatevékenységek végzését, amelyek fokozottan veszélyesek a biztonságukra vagy az egészségükre és különösen olyan munkák esetében, amelyek a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint különleges orvosi ellenőrzést igényelnek.¹²¹ Ha a tagállamok nem élnek ezzel a választási lehetőséggel, akkor meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az ilyen

¹²⁰ Lásd a 4. cikkelyt.

¹²¹ Lásd a 5. cikkelyt.

munkavállalókat a megfelelő különleges orvosi ellenőrzésben részesítsék. A tagállamok döntése alapján a különleges orvosi ellenőrzés fennállhat az érintett munkavállaló munkavégzésre irányuló jogviszonyának megszűnése után is.

Az irányelv *különleges rendelkezések* címet viselő része a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozóan állapít meg speciális szabályokat. A tájékoztatásra vonatkozóan annyi a specialitás, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók alkalmazása előtt a szolgáltatást igénybe vevő cég a munkaerő-kölcsönző cég tudomására hozza a szükséges szakmai képesítéseket és betöltendő munkakör sajátosságait. Ezeket az adatokat a munkaerő-kölcsönző cégnek az érintett munkavállalókkal közölnie kell.¹²² Emellett a tagállamok előírhatják, hogy ezeket az adatokat meg kell jeleníteni a munkaszerződésben.

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos felelősségi szabályokat tartalmaz a speciális rendelkezésekre vonatkozó másik cikkely. Eszerint a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket – a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek nemzeti jogszabályok által megállapított felelősségének sérelme nélkül –, hogy a foglalkoztató vállalkozás felelős legyen a kiküldetés időtartamára nézve a munkavégzésre irányadó feltételekért.¹²³ Mivel az irányelv a munkahelyi egészség és biztonság körében szabályoz, így rögtön rögzítésre kerül az is, hogy a munkavégzésre irányadó feltételek a munkahelyi biztonsággal, higiéniával és egészséggel kapcsolatos feltételekre korlátozódnak csak.

3.4.2.2. A Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók kiküldetéséről szolgáltatások nyújtása esetén

A szolgáltatások, az áruk, a tőke és a munkaerő szabad mozgásának biztosítása a gazdasági közösség alapításának is az egyik alapvető mozgatórugója volt. A munkaerő szabad mozgásának gazdasági megközelítésében alapvető változás következett be az 1980–1990-es években: egyre erőteljesebbé váltak a szociális aspektusok is.¹²⁴ Ebbe a folyamatba illeszkedik az az irányelv is, amelynek

¹²² Lásd a 7. cikkelyt.

¹²³ Lásd a 8. cikkelyt.

¹²⁴ Lukács 2000, 55.

célkitűzése, hogy az alapvető munkafeltételekre érvényben lévő tagállami szabályok érvényesüljenek azokra a munkavállalókra, akiket valamely tagállamból más tagállamokba küldtek ki munkát végezni szolgáltatásnyújtás keretében.¹²⁵

Az irányelv célja a fentiek szerint kettős: egyrészt, hogy védje a munkavállalók szabad mozgásának elvét az unióban; másrészt, hogy megóvja a közösséget a verseny torzulásaitól és a szociális igazságtalanságoktól.

1991. augusztus 1-jén a terjesztette elő a Bizottság első irányelvjavaslatát,¹²⁶ öt év elteltével, 1996 decemberében került elfogadásra a Tanács 1996. december 16-ai 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről,¹²⁷ az alapszerződés 57. cikkely 2. bekezdés és 66. cikkely [47. cikkely (2) bekezdés és 55. cikkely] alapján. A jogalap megválasztása azt sugallhatja, hogy a cél a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabályozása, nem pedig a munkavállaló-védelem fokozása.¹²⁸

A javaslattól az irányelv elfogadásáig eltelt hosszú időnek az az oka, hogy szükség volt a bizonyos korrekciókra az eredeti szöveghez képest. Az első irányelvjavaslattal az volt a probléma, hogy túlságosan tükrözte a francia munkajog hagyományait a jogilag kötelező hatályú megállapodások kiterjesztésének kérdésében. Az általános vélemény azonban az volt, hogy az unió szabályainak illeszkedniük kell más tagállamok munkajogi szabályaihoz is. A módosított javaslat nem tartalmazza az „erga omnes” hatályú megállapodások alkalmazásának kötelezettségét, mely idegen más tagállamokban (így például nem található meg Németországban, ahol az ágazati kollektív szerződések dominálnak, az olasz alkotmánnyal pedig ellentétes).¹²⁹

A legfontosabb kérdés a tárgyalások során mindvégig az alkalmazandó munkajogi szabályok köre volt, különösen pedig a kollektív szerződés szerepének problematikája.¹³⁰ *A módosított szöveg, kötelező munkajogi szabályként jelöli meg*

¹²⁵ A munkavállalók tagállamok közötti kiküldetéséről lásd részletesen Müller 1997.

¹²⁶ COM (91) 230 final, SYN 346.

¹²⁷ OJ L (1997) L 18/1.

¹²⁸ Davies 1997, 572.

¹²⁹ Bercusson 1996, 403.

¹³⁰ Bercusson 1996, 408.

*azokat a kollektív szerződéseket, melyeket a tagállamok általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak.*¹³¹

Hangsúlyozandó, hogy az irányelv tartalma nem kifejezetten csak a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos, a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás egyik aspektusaként szerepel csupán az irányelvben a tagállamok vállalkozásai közti munkaerő-kölcsönzés tényállása. Az unió munkajogával foglalkozó tankönyvek általában a munkaerő szabad mozgására vonatkozó fejezetben dolgozzák fel az irányelvet.

Az a körülmény, hogy a tagállamokban különbözőek a munkaerő költségei (az alapvető munkajogi szabályok), többfajta kockázatot is magában foglalhat. Egyrészt, hogy *a munkavállaló munkavégzése során nem részesül a fogadó ország munkajogának védelmi rendelkezéseiben*; másrészt pedig *az ily módon foglalkoztató más tagállambeli vállalkozás tisztességtelen piaci előnyhöz juthat a hazai vállalatokhoz képest*.

Az Unió Bírósága előtt a probléma az 1990-es évek elejétől többször napirendre került. A Bíróság alapvető álláspontját a Rush Portuguesa-ügyben¹³² hozott ítéletében alakította ki. Az ügyben szereplő portugál tulajdonú cég vasútvonalat épített Franciaországban, ahol portugál munkavállalókat alkalmazott a munka elvégzéséhez. A francia bevándorlási hivatal kétségbe vonta a cég jogát arra, hogy előzetes engedélyezés nélkül saját munkavállalóit foglalkoztassa Franciaországban. A bíróság kimondta, hogy a cégnek joga van – a szolgáltatások szabad nyújtásának Római Szerződésben rögzített elve alapján – arra, hogy a szerződést saját munkavállalóit alkalmazva teljesítse. Egyúttal azonban azt is kimondta, hogy Franciaországnak joga van arra, hogy kényszerítse a céget a francia szociális és munkajogi jogszabályoknak való megfelelésre a szerződés teljesítésének időtartama alatt.

A Vander Elst-ügyben¹³³ a bíróság tovább finomította álláspontját, kimondva, hogy az alapszerződés 59. és 60. cikkelye [49. és 50. cikkely] kizárja a tagállamok azon jogát is, hogy bejelentésre kötelezzék és büntessék azon szolgáltatást

¹³¹ 3. cikkely (1) a) pont, lásd ehhez képest a korábbi irányelvjavaslatot.

¹³² 113/89. Rush Portuguesa v. Office national d'immigration [1990] ECR I-1417.

¹³³ 43/93. Vander Elst v. Office des Migrations Internationales (OMI) [1994] ECR I-1417.

nyújtókat, akik jogszerűen és szokásosan nem tagállambelieket foglalkoztatnak területükön.

Már a Rush Portuguesa-ügyben is felmerült, hogy a közösségi jog nem zárja ki eleve annak lehetőségét, hogy a tagállamok kiterjesszék jogszabályaikat vagy kollektív szerződéseiket bármely területükön foglalkoztatott személyre, bármely rövid ideig is foglalkoztatják területükön, továbbá a közösségi jog nem tiltja azt sem, hogy szükség esetén kikényszeríthessék ezeket a szabályokat. Aztán az Arblade-ügyben¹³⁴ hangsúlyozta a bíróság azt is, hogy a közösségi jog megengedi, hogy a tagállam megkövetelje a tagállamban szolgáltatást nyújtótól a kollektív szerződésben rögzített minimálbér megfizetését, feltéve, ha a rendelkezés precíz és rendelkezésre áll, továbbá nem lehetetlen vagy aránytalanul nehéz a munkáltatónak az alkalmazandó szabályok megismerése.

Arra vonatkozóan, hogy milyen volumenű a tagállamok közötti munkaerő-kirendelés, kiküldetés, munkaerő-kölcsönzés, gyakorlatilag nem állnak rendelkezésre megbízható adatok. A tagállamoknak azonban többé-kevésbé megbízható adataik vannak arról, hogy területükön hány más tagállambeli kiküldött munkavállaló végez munkát.

A más tagállam területére kiküldött munkavállalók száma alapján két részre oszthatjuk az unió tagállamait: az egyik csoportba tartoznak az „exportáló” országok, amelyekből nagy számban történik munkavállalók kiküldése másik tagállamba, a másik csoportot az „importáló” országok alkotják, ahol a más tagállambeli munkavállalók a munkájukat végzik. Az első csoportba tartozik például *Portugália*, a másodikba elsősorban *Németország*¹³⁵ és az *Egyesült Királyság*.

Az irányelv, habár összetett és néhány részletében nem teljesen egyértelmű, nem tartalmaz sok rendelkezést. Lényegében három csoportba lehet foglalni

¹³⁴ Egyesített ügyek 369/96., 376/96. Arblade v. Le loup and Sofrage (SARL) [1999] ECR I–8453.

¹³⁵ Németország azon országok közé tartozik, mely még az irányelv hatálybalépése előtt saját jogszabályt alkotott a munkavállalók tagállamok határain átnyúló kiküldetéséről. Az irányelvvel kapcsolatos németországi eseményekről, az ezzel kapcsolatos német jogszabály tartalmáról (Arbeitnehmer-entsendegesetz) lásd Deinert 2000.

szabályait: *a hatályát megállapító rendelkezések, az alkalmazandó szabályok, valamint az ez alól tett kivételek.*¹³⁶

Az irányelv *a kiküldött munkavállaló (posted worker)* fogalmát határozza meg, kijelölve ezzel személyi hatályát.¹³⁷ Az irányelv alkalmazásában a kiküldött munkavállaló azt a munkavállalót jelenti, aki korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi munkáját.

Az irányelv a tagállamok közötti szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalók tekintetében alkalmazandó. Ezt figyelembe véve szükséges egyrészt az, hogy a küldő tagállamban munkaviszony álljon fenn a küldő vállalkozás és a munkát végző személy között, mivel kívül esik az irányelv alkalmazási körén az az eset, amikor a munkaviszony fennállta nélkül történik a másik tagállamban a munkavégzés. Az irányelv külön rögzíti erre tekintettel azt, *hogy az a munkavállaló-fogalom az irányadó, amelyet annak a tagállamnak a joga alkalmaz, amelynek a területére a munkavállalót kiküldtek.* Az irányelv azon célja értelmében, hogy védeni kívánja a fogadó állam szabályainak érvényesülését, ez a logikus szabály. A fogadó állam nem jogosult arra, hogy megkérdőjelezze a munkát végző személy munkavállalói státusát, ellenkezőleg, *a személyt munkavállalónak kell tekintenie akkor is, ha a küldő ország munkajoga nem vonatkozik rá, ha munkavállalónak minősül a fogadó ország joga szerint.*¹³⁸

Másrészt, ha a tagállam vállalkozása munkavállalót küld ki másik tagállamba, az irányelv alkalmazásához szükséges, hogy *fennálljon egy olyan szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás, mely a két tagállam vállalkozásai közt kötött.*

Az irányelv *tárgyi hatálya valamennyi, az unió tagállamaiban létrehozott vállalkozásra vonatkozik,* amely külföldön történő szolgáltatások nyújtása keretében munkavállalót küld ki egy másik tagállam területére. Az irányelv háromfajta megállapodási formát sorol fel, amely során a kiküldés megvalósulhat:

– *a vállalkozások szerződés alapján saját számlájukra és saját irányításuk alatt munkavállalókat küldenek egy másik tagállam területére,* olyan szerződés alapján, amelyet a küldő és a fogadó vállalkozás köt meg, feltéve hogy foglalkoztatásra

¹³⁶ Davies 1997, 575.

¹³⁷ Lásd a 2. cikkelyt.

¹³⁸ Davies 1997, 577.

irányuló jogviszony van a kirendelést elrendelő vállalkozás és a munkavállalók között a kiküldés ideje alatt;

– a vállalkozások munkavállalókat küldenek egy olyan vállalkozási csoportjukhoz tartozó vállalkozásukhoz, amely egy másik tagállam területén van, feltéve, hogy *foglalkoztatásra irányuló jogviszony van a küldő vállalat és a munkavállalók között a kirendelés alatt*;¹³⁹

– *egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy ügynökség munkaerőt kölcsönöz*¹⁴⁰ egy másik munkáltatónak, feltéve, hogy foglalkoztatási jogviszony keletkezik a munkaerő-kölcsönzést végző vállalkozás vagy ügynökség és a munkavállalók között a kölcsönzés ideje alatt.¹⁴¹

Mindhárom esetben lényeges, hogy a munkajogviszony *a szolgáltatást nyújtó tagállamban alapított vállalkozás és a kiküldött munkavállaló közt áll fenn*.

Előfordulhatnak olyan foglalkozási formák, melyek során a munkavállalót másik országba küldik, hogy a hazai munkáltató érdekében eljárjon, mégsem tartozik egyik kategóriába sem: az utazó ügynökök, az utazásszervező cégek alkalmazottai, akik tárgyalásra utaznak a cég érdekében más tagállamba vagy azok a kamionsofőrök, akik tagállamok közt szállítanak árut.¹⁴²

Ahogy az irányelv kialakulásának ismertetésénél már hangsúlyoztuk, az irányelv központi – és egyik legnehezebb – kérdése az alkalmazandó jog problémája és a joghatóság kérdése.

Az 1980-ban született, *az alkalmazandó jogról szóló Római Egyezmény*¹⁴³ főszabályként kimondja a felek szabad jogválasztását. Ennek hiányában annak az országnak a törvénye szabályozza a munkavégzést ahol a munkavállaló állandóan végzi a munkáját a szerződés teljesítésekor, még akkor is, ha átmenetileg egy másik

¹³⁹ Például vállalkozáscsoport által foglalkoztatott munkavállaló alkalmilag a hazai tagállambeli telephelyről másik tagállambeli telephelyre kerül kiküldésre.

¹⁴⁰ Az irányelv elfogadásában igen nagy szerepe volt az erős német nyomásnak. Érdekes ebből a szempontból megjegyezni, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó német *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* az építőiparban általában tiltja azt, hogy munkaerőt kölcsönözzenek az építőipari cégek, kivéve, ha a szektorban jelen levő összes kollektív szerződés ezt megengedi. A Bizottság keresetet nyújtott be a bírósághoz a német kormány ellen emiatt, a szolgáltatások szabad nyújtásának megsértése címén.

¹⁴¹ 1. cikkely.

¹⁴² Davies 1997, 576.

¹⁴³ OJ L (1991) 48/1.

országban van alkalmazásban. Abban az esetben, ha a munkavállaló egyébiránt egyik országban sem végez állandó munkát, akkor annak az országnak a jogszabályai az irányadók, ahol az őt foglalkoztató munkáltató található, hacsak a körülményekből az nem tűnik ki, hogy a szerződés jobban kötődik egy másik ország jogához.

Az egyezmény megengedi a hazai állam bíróságának, hogy saját jogának alkalmazása mellett alkalmazza olyan más ország kötelező erejű szabályait is, amellyel a szerződés közeli kapcsolatban van.

Egyértelmű, hogy az a szabály, mely szerint a fogadó állam jogszabályait kell alkalmazni, elsősorban arra az országra ró kötelezettségeket, amelynek egyébként a szabályok érvényesülése természetes érdeke is. Mindamellett *a fogadó állam jogának alkalmazása magával hozhatja a küldő állam bíróságainak a szerepét is.*¹⁴⁴ Az irányelv megköveteli ennek érdekében a tagállamoktól, hogy biztosítsák a megfelelő eljárásokat a munkavállalóknak az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére.¹⁴⁵ A garantált foglalkoztatási feltételek kikényszerítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a tagállamban, amelynek a területére a munkavállaló ki van vagy ki volt küldve, anélkül, hogy ez érintené a joghatóságról szóló meglevő nemzetközi egyezmények alapján fennálló azon jogát, hogy egy másik államban indítson pert.¹⁴⁶

„A foglalkoztatás szabályai és feltételei” címet viselő cikkely hét pontban sorolja fel azokat a *minimális követelményeket*, amelyeket a fogadó állam területén foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozólag feltétlenül be kell tartani:

1. a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre;
2. a minimális fizetett éves szabadságra;
3. a kötelező legkisebb munkabérre (beleértve a túlmunkáért járó díjazást, ide nem értve a kiegészítő öregségi nyugdíjrendszereket);
4. a munkaerő kölcsönzésének feltételeire;

¹⁴⁴ Davies 1997, 578.

¹⁴⁵ Lásd az 5. cikkelyt.

¹⁴⁶ Lásd a 6. cikkelyt.

5. munkahelyi egészségre és biztonságra;
6. a terhes nőkre, fiatal munkavállalókra;
7. férfiak és nők közti egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezések.

Az irányelv nem kísérli meg harmonizálni a tagállamok munkafeltételeit, csak azokat a feltételeket rögzíti, amelyeket a más tagállamban szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásoknak respektálniuk kell. Azok a munkakörülmények, amelyeket az irányelv alapvető fontosságúnak minősít, nagyrészt olyanok, amelyről közösségi jog vagy javaslat született már.¹⁴⁷ Ahogy a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv esetében, a kiküldött munkavállalókról szóló szabály célja is csak a „részleges harmonizáció”: annak megnevezése, hogy a fogadó tagállamban milyen szabályok alkalmazandóak, azonban azok lényegi tartalmának harmonizálása nélkül.¹⁴⁸ Kimaradt a felsorolásából a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó feltételekre vagy a munkavállalói részvételre vonatkozó szabályokra utalás is.¹⁴⁹

A felsorolt munkafeltételeket és körülményeket a tagállamok rögzíthetik jogszabályokban, hatósági előírásokban vagy más adminisztratív intézkedésben.¹⁵⁰ Az építőiparra¹⁵¹ vonatkozóan ezek a körülmények rögzíthetőek a fentiek mellett ágazati kollektív szerződésekben is.¹⁵² Tanulságos lehet annak az áttekintése, hogyan alakult a szabályozás az „erga omnes” hatályú megállapodások kitételtől mai fogalmazásáig.¹⁵³

Az irodalomban nem kevesen bírálják az irányelvet, mert *az nem alkalmas a nemzeti és az oda kiküldött munkavállalók munkafeltételei közötti különbségek hatékony csökkentésére*. Az irányelv csak néhány foglalkoztatási körülmény terén kívánja az egyenlő bánásmódot biztosítani, ezen kívül kizár egyes munkavállalói

¹⁴⁷ Barnard 2000, 179.

¹⁴⁸ Davies 1997, 593.

¹⁴⁹ Davies 1997, 579.

¹⁵⁰ Lásd a 2. cikkelyt.

¹⁵¹ Épületek építése, javítása, karbantartása, fenntartása, átalakítása vagy lebontására vonatkozó építőmunkák, így különösen a kiásás, talajmozgatás, a tényleges építőmunka, az előre gyártott elemek összeszerelése és szétszedése, felszerelés vagy bevezetés, átalakításokra, tatarozás, helyreállítás, szétszerelés, lebontás, karbantartás, fenntartás, festési és takarítási munka, javítások.

¹⁵² Lásd a 3. cikkelyt.

¹⁵³ Lásd Wedderburn 1992.

csoportokat ebből is, nevezetesen azokat, akik kevesebb, mint egy hónapot töltenek kiküldetésben más tagállam területén.¹⁵⁴

Az irányelv nagy figyelmet fordít az együttműködésre, és rögzíti, hogy a tagállamoknak ki kell jelölniük egy vagy több képvisleti irodát azért, hogy a külföldi munkaerők megfelelő információval rendelkezhessenek, kiküszöbölve ezzel a visszaélés lehetőségeit.¹⁵⁵ Az Arbadle-ügyben fejtette ki ezzel kapcsolatosan a bíróság, hogy a tagállamok megkövetelhetik a szolgáltatást nyújtó vállalkozástól azt, hogy *a foglalkoztatásra vonatkozó munkajogi, szociális vonatkozású dokumentumokat meghatározott hozzáférhető helyen tartsák a fogadó tagállamban, ha ez az intézkedés szükséges a fogadó állam munkavállalói jogokat védő szabályai betartásának ellenőrzéséhez.*

A tagállamoknak az irányelv végrehajtása érdekében szervezetet kell működtetniük. Intézkedéseket kell tenniük, a hatóságok együttműködését biztosítva a munkafeltételek ellenőrzése érdekében. Ennek az együttműködésnek ki kell terjednie különösen a határokon átnyúló foglalkoztatás adataira, a szabálytalanságokra és a lehetséges jogellenes transznacionális működésre is figyelemmel.

3.4.2.3. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezet¹⁵⁶

A Bizottság 2002. novemberi (módosított) irányelv javaslata¹⁵⁷ a szociális partnerek tárgyalásainak eredményeit felhasználva tartalmazta a munkaerő-kölcsönzés tervezett uniós szabályait.¹⁵⁸

A tervezet a hatályának¹⁵⁹ és céljának¹⁶⁰ meghatározásával kezdődik, a célok a „rugalmasság-biztonság” jegyében fogalmazódtak: az irányelv célja egyrészt

¹⁵⁴ Ojeda-Avilés 1997, 127.

¹⁵⁵ Lásd 4. cikkely.

¹⁵⁶ Az irányelvtervezet elemzésének 2008 februárjában, a dolgozat leadásakor elfogadott szabály hiányában nagyobb jelentősége volt, minden esetre – jogtörténeti jelentőségén túl – érdekes a tervezet és az elfogadott normák egymás mellé állítása. Megállapítható, hogy a legvitatottabb kérdésben (egyenlő bánásmód) látható korrekció, azonban nagyrészt a tervezetet szövegén alapul az irányelv.

¹⁵⁷ COM (2002)701 final, 2002/0072 (COD)

¹⁵⁸ A tervezet szövegének fordítását közli Borbély 2004, 189–194; a tervezet teljes szövegét lásd ott, az alábbiakban ezt a fordítást vettük alapul.

¹⁵⁹ Irányelv-tervezet 1. cikk.

biztosítani a kölcsönzött munkavállalók védelmét és a munkaerő-kölcsönzés minőségének a javítását azáltal, hogy a kölcsönadók munkáltatói státusát felismerve a kölcsönzött munkavállalók tekintetében a diszkriminációmentesség elve kerüljön alkalmazásra; másrészt pedig létrehozni munkaerő-kölcsönzés alkalmazásának megfelelő keretfeltételeit, hogy az hozzájárulhasson a munkahelyteremtéshez és a munkaerőpiac egyenletes működéséhez.

A *fogalom meghatározások* között a munkavállaló, a kölcsönzött munkavállaló, a munkaerő-kölcsönzés, a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek szerepelnek.¹⁶¹ A tervezet a munkaerő-kölcsönzést úgy határozza meg, hogy az azt az időszakot jelenti, amely alatt a kölcsönzött munkavállalót átmeneti jelleggel, saját felügyelete alatt a kölcsönvevő alkalmazza.

A munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában tilalmak vagy korlátozások alkalmazása csak abban az esetben lehet indokolt, ha a közérdekre tekintettel azok a kölcsönzött munkavállaló védelmére, a munkahelyi egészség és biztonság követelményeire és a munkaerőpiac működésének biztosítására, valamint a visszaélések megelőzésére irányulnak.¹⁶²

A tagállamoknak a szociális partnerekkel való egyeztetést követően a nemzeti jognak, a kollektív megállapodásoknak és a gyakorlatnak megfelelően felül kell vizsgálniuk minden fent említett korlátozást és tilalmat annak érdekében, hogy ellenőrizzék azok 1. bekezdés szerinti indokoltságát. Ha az indokoltság megalapozatlan, a tagállamoknak ezeket el kell törölniük. A felülvizsgálat eredményéről a tagállamoknak tájékoztatniuk kell a Bizottságot.¹⁶³

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan nem vitatottan az egyik legnehezebb kérdés a kölcsönzés keretében foglalkoztatottakkal kapcsolatosan az *egyenlő bánásmód* követelményének biztosítása, ezt a tervezet a diszkrimináció tilalma¹⁶⁴ cím alatt teszi meg: A kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek a kölcsönvevőnél való alkalmazás időtartama alatt legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha őket a kölcsönvevő ugyanazon munkakörre közvetlenül

¹⁶⁰ Irányelv-tervezet 2. cikk.

¹⁶¹ Irányelv-tervezet 3. cikk.

¹⁶² Irányelv-tervezet 4. cikk 1. bekezdés

¹⁶³ Irányelv-tervezet 4. cikk 2. bekezdés

¹⁶⁴ Irányelv-tervezet 5. cikk.

alkalmazta volna.¹⁶⁵ A díjazás tekintetében a tagállamok a szociális partnerekkel történt konzultációt követően rendelkezhetnek úgy, hogy a diszkrimináció tilalma alapelvhez képest kivételt alkalmaznak azon kölcsönzött munkavállalók tekintetében, akik a kölcsönadóval határozatlan időtartamú munkaviszonyban állnak és kölcsönzések közötti időszakban is kapnak munkabért. A tagállamok a szociális partnerek megfelelő szintjével történt konzultációt követően a kölcsönzött munkavállalók kellő szintű védelme feltételével lehetővé tehetik olyan kollektív megállapodások fenntartását vagy létrehozását, amelyek kivételt jelentenek a diszkrimináció tilalma alapelv alól. A tagállamok a munkabér tekintetében rendelkezhetnek úgy, hogy a diszkrimináció tilalmára vonatkozó rendelkezések nem alkalmazandók, ha a kölcsönözött munkavállalót egy olyan feladat vagy több olyan feladat ugyanannál a kölcsönvevőnél való ellátásra alkalmazzák, amely mértékénél vagy természeténél fogva hat hét alatt teljesíthető.

A tartós foglalkoztatás lehetősége¹⁶⁶ tervezett szabálya alapján a kölcsönzött munkavállalót tájékoztatni kell bármilyen, a kölcsönvevő munkáltatónál megüresedett állásról annak érdekében, hogy ott a többi munkavállalóhoz hasonlóan tartós foglalkoztatásra kerülhessen sor. Az ilyen jellegű információ a kölcsönvevő munkáltatónál egy erre megfelelő helyen elhelyezett általános hirdetmény révén tehető közzé.¹⁶⁷ A tagállamoknak minden intézkedést meg kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy olyan rendelkezés, amely megtiltja vagy megakadályozhatja munkaszerződés vagy foglalkoztatásra irányuló szerződés létrejöttét a kölcsönvevő munkáltató és a kölcsönzött munkavállaló között, a kölcsönzés végét követően semmis és érvénytelen vagy semmisnek és érvénytelennek tekinthető.¹⁶⁸

A kölcsönadó nem terhelhet a munkavállalóra semmilyen díjat, különösen nem annak a kölcsönvevőnél való alkalmazása előkészítéséért vagy azért, hogy a kölcsönvevővel a munkaerő-kölcsönzést követően a munkaszerződés megkötésében vagy foglalkoztatási jogviszony létrehozásában közreműködött.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Ehhez képest lásd az irányelv rendelkezését a következő pontban.

¹⁶⁶ Irányelv-tervezet 6. cikk.

¹⁶⁷ Irányelv-tervezet 6. cikk 1. bekezdés.

¹⁶⁸ Irányelv-tervezet 6. cikk 2. bekezdés.

¹⁶⁹ Irányelv-tervezet 6. cikk 3. bekezdés.

A kölcsönzött munkavállaló számára ugyanolyan feltételekkel kell biztosítani a kölcsönvevő munkáltatónál igénybe vehető kedvezményekhez vagy kollektív szolgáltatásokhoz való hozzáférést, különösen az étkezési, a gyermekfelügyeleti és utazási lehetőségek tekintetében, mint azon munkavállalóknak, akiket a munkáltató közvetlenül alkalmazott, kivéve azt az esetet, ha erre objektív okokból nincs lehetőség.¹⁷⁰

A tervezet rendelkezik a kölcsönzött munkavállalók *érdekképviseléséről*,¹⁷¹ a kölcsönzött munkavállalókat a tagállamok által megállapított feltételek mellett be kell számítani a közösségi és a nemzeti jog, valamint a kollektív megállapodások által meghatározott küszöblétszám szerinti, a munkaerő-kölcsönzőnél létrejövő munkavállalói érdekképviselések megalkotásakor.

A tagállamok az általuk meghatározott feltételek mellett rendelkezhetnek úgy, hogy ezen munkavállalókat ugyanúgy be kell számítani a közösségi és a nemzeti jog, valamint a kollektív megállapodások által meghatározott küszöblétszám tekintetében a kölcsönvevő munkáltatónál létrejövő munkavállalói érdekképviselések megalakításakor, mintha ezen a munkavállalókat a kölcsönvevő ugyanazon időtartamra közvetlenül alkalmazta volna.

A tervezet 8. cikke a munkavállalói érdekképviselések tájékoztatásáról szól, a kölcsönvevő munkáltatónak a foglalkoztatási helyzetéről adott tájékoztatóban a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó szigorúbb és/vagy specifikusabb nemzeti és közösségi rendelkezések sérelme nélkül megfelelő információval kell szolgálnia a kölcsönzött munkavállalók alkalmazásáról a nemzeti és a közösségi jog szerint létrehozott érdekképviseléseknek.

¹⁷⁰ Irányelv-tervezet 6. cikk 4. bekezdés.

¹⁷¹ Irányelv-tervezet 7. cikk.

3.4.3. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRŐL SZÓLÓ 2008/104/EK IRÁNYELV

Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről hosszú és viszontagságos, éles vitákkal terhelt folyamat végén született meg. Jól tetten érhetőek ebben a nem rövid történetben a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos jogalkotói, szakszervezeti, munkáltatói álláspontok, az egymásnak feszülő érdekek és eltérő megközelítések, valamint azok változásai. Mivel az irányelv szabályairól és azok hazai jogba történő átvételi lehetőségekről a tanulmány külön fejezete szól, ezeket lásd ott.

4. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

A munkaerő-kölcsönzés 2001. évi kodifikációja a rugalmasság kialakításának jegyében¹⁷² zajlott. A jogalkotó kihangsúlyozta, hogy a munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma, mely az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel.¹⁷³ A miniszteri indokolás nem részletezte, hogy a rugalmasságnak milyen tartalmat tulajdonít,¹⁷⁴ ezért a megalkotott szabályok tartalmának alapulvételével tudunk erről állást foglalni. Annyi bizonyos, hogy a szabályokat áttekintve azok tartalma világos koncepciót tükröz: az általánosnál lényegesen alacsonyabb fokú munkavállaló-védelem a munkajogviszony megszüntetésekor, a határozott időre történő alkalmazás korlátozatlansága azt mutatja, hogy az így létrehozott munkajogviszonnyal a munkáltatói szervezet számára a piaci igényekhez való alkalmazkodást segíti elő.¹⁷⁵ Ez a kölcsönbeadó működésére igaz, ott értelmezhető a rugalmasság ilyenképp. Tehát a szabályozás arra mindenképpen alkalmas (és a statisztikák is ezt igazolták), hogy megteremtse a tevékenységgel foglalkozó ágazatot. Azonban a rugalmasság fogalmának használata a jogalkotással összefüggésben félreértésekre adhat okot, mivel munkaerő-kölcsönzés önmagában nem igényel „rugalmas szabályozást”,¹⁷⁶ az pedig egy következő kérdés, hogy a szolgáltatást igénybe vevő munkáltató mennyiben tudja ezzel munkaerő-igényét hatékonyan kielégíteni. Nem volt tehát váratlan, hogy a jogalkotó világos célkitűzése (és aztán a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számának növekedése) a munkavállalói érdekképviseltek heves ellenállását váltotta ki, ami néhány év elteltével jogszabály-módosítási hullámba torkollott.¹⁷⁷

¹⁷² Más megközelítésben ez az úgynevezett marginális rugalmasság kialakításának is nevezhető, lásd az Első részben.

¹⁷³ Lásd a 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolását.

¹⁷⁴ A rugalmasság különböző megközelítéseiről lásd az Első részben.

¹⁷⁵ Ez az ún. belső, vállalati szintű rugalmasság fogalma.

¹⁷⁶ A jogszabályok rugalmassága csak úgy értelmezhető, mint a változó életviszonyokhoz való alkalmazkodási képesség, lásd az Első részben.

¹⁷⁷ Nem biztos, hogy a legszerencsésebb reakciója a munkavállalói érdekképviselteknek az, hogy nem az érdekvédelem más eszközeivel operálva, hanem jogszabály-módosítással kapcsolatos lobbitevékenységgel érvényesítik akaratukat. Ezzel egyező álláspontot lásd Kiss 2006.

4.1. RUGALMASSÁG VAGY BIZTONSÁG – A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK MÓDOSÍTÁSAI

Ha áttekintjük a munkaerő-kölcsönzésre irányadó szabályanyag módosításait,¹⁷⁸ akkor annak szinte minden mozzanata a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók védelmével jellemezhető. Jogosan tehető fel a kérdés, hogy a szabályok születésétől számított négy év elteltével változtak-e a körülmények, ami az újraszabályozást indokolta volna. Természetesen a válasz nem ebben, hanem a jogintézmény más felfogású szabályozásában (vagy legalábbis ehhez való közelítésben) keresendő.¹⁷⁹ Az, hogy pár év alatt ilyen fordulat következzen be, nem kizárólag a különböző érdekek erősebb vagy gyengébb érvényesülésének tudható be, sokkal inkább annak, hogy a jogintézmény hazai kodifikálásakor a jogalkotó nem adott világos útmutatást a munkaerő-kölcsönzés rendeltetését illetően.¹⁸⁰ Abban az esetben ugyanis, ha ez megtörténik, a jogalkalmazó szervek képesek lettek volna/lennének kiszűrni a rendeletetés-ellenes joggyakorlást és a szociális partnerek sem álltak volna értetlenül a helyzet előtt. Itt elegendő csak utalni arra,¹⁸¹ hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése az *ideiglenességben* rejlik. Természetesen az útmutatás hiánya melegágya a rendeletetés-ellenes (és nem biztos, hogy ezért a piac szereplőit kell megróni), munkavállalói érdekeket sértő gyakorlat kialakulásának. Azonban a szabályok módosításakor a jogalkotó nem a probléma gyökeréhez nyúlt vissza (azaz rögzítette volna ezzel kapcsolatban álláspontját), hanem több alkalommal a rendeltetésellenességre alkotott jogszabályt.¹⁸²

¹⁷⁸ A 2005. évi CLIV. törvény, a 2006. évi CIX. törvény valamint a 2007. évi XIX. törvény.

¹⁷⁹ Nyilvánvaló, hogy a munkavállaló-védelmi szempontok fokozott előtérbe kerülése a szakszervezeti érdekvédelem sikerét mutatták. Érdekes annak összehasonlítása, hogy általában a szakszervezetek az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos magatartása a megakadályozásban, vagyis a (vélt vagy valós érdeksérelmet jelentő) foglalkoztatási formák elleni küzdelemben, az ily módon foglalkoztatottak támogatásában és a jogalkotás során történő párbeszédben foglalható össze, lásd Heery–Abott 2000, 155–175. Magyarországon a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan ez a szakszervezetek részéről az erős jogszabályi restriktióra törekvésben és az ezzel kapcsolatos jogalkotási lépések iránti lobbitevékenységben merült ki.

¹⁸⁰ Elegendő ezzel kapcsolatosan például az irányelv-tervezet definíciójára utalni, mely utal a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésére is: a munkaerő-kölcsönzés az az időszak, amely alatt a kölcsönözött munkavállalót *átmeneti jelleggel*, saját felügyelete alatt a kölcsönvevő alkalmazza.

¹⁸¹ Lásd a definíciót; az már egy másik kérdés, hogy a jogalkotó erre a tényre a definícióban csak utal, vagy abszolút időtartammal határolja be a munkavállaló egy munkáltatóhoz történő kölcsönzésének időtartamát, hazánkban egyik sem történt meg.

¹⁸² A magyar munkajogban nem csak a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan találunk erre példákat, egyetérthetünk azzal a mértékadónak tekinthető állásponttal, mely szerint a rendeltetésellenes joggyakorlat megszüntetésére nem elégséges megoldás a jogszabályalkotás, a visszaélések elkerülésének megakadályozása nem jogalkotói, hanem joggyakorló feladat, lásd Kiss

4.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRE IRÁNYULÓ MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉRŐL

a) A munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony megszüntetésének szabályai a Munka Törvénykönyvében

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, a „hagyományostól” eltérő megszüntetési szabályokat a miniszteri indoklás a jogalkotás egyik céljaként jelölte meg: „a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony jellegére figyelemmel, a jogintézmény sajátos – az általánosnál rugalmasabb – megszüntetési rendszert igényel. A tipikus munkaviszony megszüntetési rendszere ugyanis nem képes biztosítani, hogy a kölcsönbeadó mindig olyan munkavállalói létszámot tartson állományban, amelyre kereslet mutatkozik, és amelynek a foglalkoztatását a kölcsönbeadó biztosítani tudja. A rugalmas megszüntetési rendszer a kölcsönzéses foglalkoztatással érintett munkavállalói réteg érdekeivel is összhangban áll, hiszen csak ily módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalóknak mindig újabb és újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, és ezáltal – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – a kölcsönzéses munkavégzés keretében rövidebb, vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek”.¹⁸³

A Munka Törvénykönyve 193/I. § (1) bekezdése szerint a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással és a próbaidő alatt azonnali hatállyal szüntethető meg. Ezekre a jognyilatkozatokra 193/J-193/L. §-ai az általános megszüntetési szabályokhoz képest eltérő rendelkezéseket tartalmaznak és a 193/P. § (1) bekezdése a törvény munkajogviszony megszüntetésre vonatkozó (általános) szabályainak alkalmazhatóságát – csekély kivételtől eltekintve – kizárja. Az alábbiakban elsőként a

2006, 253. Ilyen példaként említhető többek között az a megszorítás, mely szerint semmis a kölcsönzésre irányuló megállapodás, ha tulajdonosi kapcsolatban áll a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató (nyilvánvaló, hogy a jogalkotó felismerte azt a visszaélést, hogy munkáltatók „kiszervezték” általuk létrehozott kölcsönbeadó cégekbe munkavállalóikat és „visszakölcsönözték” őket és nyilvánvaló a jogalkotó jószándéka is a visszaélés megakadályozására), de ezzel ezt a visszaélést nem szorította vissza (nem tulajdonosi kapcsolatban levő kölcsönzők fognak „visszakölcsönözni” huzamos időre munkavállalókat) nyilván a megakadályozás a rendeltetés rögzítésével történhetett volna, a jogalkalmazás által felszámolandó a visszaéléseket.

¹⁸³ Ennek a szabályrendszernek és alkalmazási gyakorlatának áttekintése rendkívül tanulságos annak okán, hogy a jogalkotói koncepcióval később ellentétes bírói joggyakorlat és alkotmánybíróági döntés látott napvilágot.

felmondásnak nevezett jognyilatkozattal kapcsolatos bírói gyakorlat elemzésére kerül sor, mégpedig abban az összefüggésben, hogy e jog gyakorlása során a munkáltatónak figyelemmel kell-e lennie a Munka Törvénykönyve 90. §-ában felsorolt ún. felmondási tilalmakra. A tárgyban született bírói döntések nemcsak nagy visszhangot váltottak ki az elmúlt években, hanem rávilágítottak a szabályozásban rejlő ellentmondásokra is, felvetve többek között a jogszabályban rejlő diszkrimináció problémáját és a jogszabályalkotás hiányosságait is.

b) A felmondási tilalmak alkalmazhatóságának kérdése a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony felmondással történő megszüntetésekor

A Munka Törvénykönyve 193/J. §-a szabályozza a felmondás gyakorlására vonatkozó rendelkezéseket. Ebben a körben előírja a kölcsönbeadó indokolási köteleességét, felsorolja azokat az okokat amelyekre a kölcsönbeadó a felmondásakor hivatkozhat és rögzíti a felmondási időre vonatkozó szabályokat. Ezen kívül viszont más jogkövetkezményről és betartandó szabályról e jognyilatkozat vonatkozásában nem rendelkezik (mint ahogy például az általános szabályok körében a munkáltatói rendes felmondás jogkövetkezményeként végkielégítés fizetését írja elő a jogszabály vagy a joggyakorlás korlátját képezik az úgynevezett felmondási tilalmak), a törvény kifejezetten ki is zárta ezeknek az általános szabályoknak az alkalmazását.

Nem túlzás azt állítani, hogy a Munka Törvénykönyve 90. §-ában rögzített felmondási tilalmak a magyar munkajog munkavállalót védő szabályainak olyan alapértékei közé tartoznak, melyek a jogalkotás és a jogalkalmazás által hosszú ideje kiérleltén védik a munkavállalót bizonyos méltányolható helyzetekben attól, hogy ezen időtartamok alatt a munkáltatója a munkaviszonyát megszüntethesse. Így például a munkáltató nem gyakorolhatja a rendes felmondás jogát a betegség miatti keresőképtelenség, a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak,

illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt *(az összes tilalomra okot adó körülményt lásd Mt. 90. § (1) bek.)*. Ehhez képest 2001-ben mindenképpen gyökeresen új helyzetet teremtett a jogalkotó azzal, hogy a fent vázoltak szerint nem szabályozott ilyen tényállásokat a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában, és kizárta a felmondási tilalmak alkalmazását a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony felmondással történő megszüntetése köréből. Ezen tény, valamint azon fent említett helyzet miatt, hogy a felmondási tilalmak mintegy „munkavállalót védő alapértéknek” minősültek addig a magyar munkajogban, természetesen számos alkalommal alakultak ki jogviták.

c) A betegség miatti keresőképtelenség alatti felmondással kapcsolatos legfelsőbb bírósági álláspont

A Legfelsőbb Bíróság döntései közül jelentős hatású volt mind a foglalkoztatási, mind az ítélkezési gyakorlatra az EBH 2007. 1635 számú döntés, mely szerint ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból, keresőképtelen betegsége miatt nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató a munkaviszonyt felmondó intézkedését nem alapíthatja munkaerő-kölcsönzés esetén sem. A Legfelsőbb Bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyt felperessel 2004. május 18-ától és egy kölcsönvevő Kft.-nél foglalkoztatták. A felperes munkavállaló 2005. március 7-étől táppénzes állományban volt, ezt követően a foglalkoztatónál munkaviszonya keretében munkát nem végzett. Az alperes munkáltató a 2005. május 3-án kelt felmondással a munkavállaló munkaviszonyát az Mt. 193/J. §-a (3) bekezdésének *b)* pontja alapján megszüntette azzal az indokolással, hogy 2005. március 7-e óta táppénzen tartózkodik, a termelés munkájában nem tud részt venni. A munkaügyi bíróság a per adatai alapján megállapította, hogy a munkavállaló azért volt táppénzen 2005. március 7-étől, mert munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan volt. Az elsőfokú munkaügyi bíróság a felmondás indokát valónak és okszerűnek találta. A másodfokú bíróság a felmondás szövege és az alperes perbeli nyilatkozatai alapján arra következtetett, hogy a felmondás indoka nem volt más, minthogy a

felperes hosszabb ideje táppénzen volt. Ez a felmondásban megjelölt indok nem vezethetett okszerűen a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez az Mt. 193/J. §-a (3) bekezdésének b) pontja szerint. A Legfelsőbb Bíróság szerint a másodfokú bíróság helyesen értelmezte a felmondás indokolását akként, hogy a munkaviszony megszüntetését felperes táppénzes állományára alapította az alperes, felperes alkalmatlanságára nem hivatkozott. Ezt az alperes perbeli beadványa nyilatkozatai is alátámasztják, amelyben magát a táppénzes állapotot tekintette a munkakör ellátására való alkalmatlanságnak. Kiemelte a Legfelsőbb Bíróság azt a jogszabály-szerkesztési ténytet is, hogy a keresőképtelen betegségre tekintettel a törvény a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól mentesíti [az Mt. 193/P. §-ának (1) bekezdése szerint a munkaerő-kölcsönzés esetén is alkalmazandó Mt. 107. § (1) bekezdés c) pont]. Ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból nem végez munkát, ugyanezen okból a munkavégzés hiányára a munkáltató felmondó intézkedést nem alapíthat munkaerő-kölcsönzés esetén sem, minthogy az erre vonatkozó különös szabályok nem érintik e körben az általános szabály (Mt. 107. §) alkalmazását. A Legfelsőbb Bíróság szerint így helyes a másodfokú bíróság jogi álláspontja a tekintetben, hogy a munkavállaló keresőképtelensége a munkaviszony fenntartását nem teszi lehetetlenné, az alperes tehát a felperes munkaviszonyát nem okszerű indokkal mondta fel, ezért az jogellenes.

d) A terhesség időtartama alatti felmondással kapcsolatos ítéletek

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésével kapcsolatos magyar munkajogi jogalkalmazásban a felmondási tilalmak alkalmazhatóságának kérdése a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott terhes nők vonatkozásában is több alkalommal jelentkezett a munkaügyi bíróságok előtt, amikor a kérelmezők annak megállapítását kérték, hogy a terhességük időtartama alatt közölt munkáltatói felmondások jogellenesek. (A Pécsi Munkaügyi Bíróságon születtek nagyobb számban ítéletek a tárgykörben, a fellebbezések során a Legfelsőbb Bíróság is foglalkozott a kérdéssel, bírósági indítványra az Alkotmánybíróság előtt is szerepel a kérdés.)

Annak ellenére, hogy a fent ismertetett jogszabályi háttér alapján a munkáltatók a felmondások jogszerűségére hivatkoztak, mivel nem tartalmaz tilalmat a törvény a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésére, a bíróság alapelvi szintű kérdések vizsgálata után több esetben kimondta a terhesség alatt közölt felmondások jogellenességét. A jogellenességet kimondó határozatok indokolásai *a)* a diszkrimináció tilalmának elvén, *b)* a Munka Törvénykönyve rendszertani értelmezésén és *c)* a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet anyaság védelméről szóló egyezményén alapultak.

ad a) A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a fent ismertetett jogszabályi rendelkezés az Alkotmány 70/A. §-ában rögzített diszkrimináció tilalmába ütközik azzal, hogy azok a munkavállalók, akiket munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmaznak, hátrányos megkülönböztetésben részesülnek azokkal szemben, akiket nem munkaerő-kölcsönzésre foglalkoztatnak. Ezen hátrányos megkülönböztetést a bíróság véleménye szerint a munkaerő-kölcsönzési jogviszony speciális jellege nem indokolja, a munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazott munkavállaló tekintetében nincs az eltérésnek kellő súlyú alkotmányos indoka. A munkavállalók közötti ily módon történő megkülönböztetés diszkriminatív, mert nem objektív és ésszerű indokokon alapszik, és az elérni kívánt cél (a fokozott rugalmasság) és az alkalmazott ezen eszköz (a felmondási védelemre vonatkozó rendelkezések mellőzése) nem állnak egymással ésszerű arányban. Emellett a bíróság kiemelte az ítéletek indokolásában az Európai Közösség Bíróságának gyakorlatára utalva azt is, hogy a nő terhessége esetén nem indokolhatja a határozatlan idejű szerződés megszüntetését pusztán az a tény, hogy időszakosan akadályoztatva van a munkavégzésben, és a terhesség semmilyen módon nem hasonlítható össze egy beteg állapotával. Emellett hivatkozták az indokolások az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § 1./ pontját, amely kimondja, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy anyasága (terhessége) miatt részesül más összehasonlítható helyzetben levő személyekhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

ad b) A bíróság a felmondások jogellenességének kimondásakor annak a véleményének is hangot adott, mely szerint jogszabály-szerkesztési hiba miatt nem vonatkozik a felmondási tilalom a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott terhes nőkre, a törvény rendszertani értelmezése azt támasztja alá, hogy a jogalkotó nem kívánta ezt a védelmet figyelmen kívül hagyni a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott terhes nők vonatkozásában sem. A terhes nőkre vonatkozó, a törvény más helyein elhelyezett védelmi szabályok ugyanis nem kerültek kizárásra a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakra. Így az Mt. 85. § (1) és (2) bekezdésében írtak kifejezetten alkalmazandóak, azaz a nőt terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi véleménybemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkaért kell folyósítani. Mindezen rendelkezések összevetése alapján a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a törvényhozó szándéka nem arra irányult, hogy a terhesség miatt eredeti munkakörüket betölteni nem képes kölcsönzött munkavállalók munkajogi védettsége megszűnjön, sőt, eme védettséget a törvényalkotó továbbra is fenn kívánta tartani.

ad c) Végül meg kell említeni a bíróság érveléséből az anyaság védelméről szóló Nemzetközi Munkaügyi egyezmény tartalmára való hivatkozást. A 2000. évi CXI. törvénnyel kihirdetett, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88. ülészakán elfogadott, az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény 8. cikkelye szerint jogellenes, ha a munkáltató a nő terhessége alatt szakítja meg a munkaviszonyt, kivéve, ha az a terhességgel össze nem függő okból történik. A bíróság az ítéletek indokolásaiban kiemeli, hogy Magyarország a fent hivatkozott egyezményt kihirdette, tehát az ebben foglaltak a nemzeti jogrendszer részévé váltak, a belső jogot ezzel összhangban kötelesek a magyar bíróságok alkalmazni. Ezzel kapcsolatosan annyi megjegyzendő, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményének ratifikálása azt a kötelezettséget keletkezteti a tagállam számára, hogy a nemzeti jog rendelkezései összhangban legyenek az egyezménnyel, amely a

jogalkotóra ró kötelességet, viszont nem rendelkezik közvetlen hatállyal egy jogvitában. Már csak azért is nehéz ezt a konkrét esetekre alkalmazni, mert az egyezmény azon fordulata, hogy „nem jogellenese a megszüntetés, ha az a terhességgel össze nem függő ok miatt történik” formálisan fennáll a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetési rendelkezéseire is.

4.3. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE HATÁLYOS MUNKAJOGI RENDELKEZÉSEI A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRŐL

4.3.1. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS KERETÉBEN SZABÁLYOZOTT JOGVISZONYOK

A munkaerő-kölcsönzés jogintézménye 2001-ben került a Munka Törvénykönyvébe, amikor a „hagyományos” munkajogviszonytól nagymértékben eltérő tartalmú szabályozásban részesítette a jogalkotó ezt a foglalkoztatási formát azzal, hogy a törvény XI. fejezetébe részletes speciális szabályokat vett fel az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalók munkajogviszonyára, valamint a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó munkáltatókra és a kölcsönzést igénybe vevőkre is kiterjedően.

A munkaerő-kölcsönzés három alanyi pozíciót, ennek megfelelően három jogviszonyt (jogviszony-elemet) takar. Az alanyok közül az egyik résztvevő a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás, amely a munkaerő-kölcsönzés gyakorlására jött létre. A másik szereplő a munkavállaló, a harmadik résztvevő pedig a kikölcsönzött munkavállaló teljesítésének felhasználója. Kapcsolatuk elemzésekor (és a jogszabályok kialakításakor) a munkavállaló és a vele munkaszerződést kötő (kölcsönbe adó) munkáltató munkajogviszonyát, a munkavállalót kikölcsönző cég és a szolgáltatást igénybe vevő (kölcsönbe vevő) munkáltató viszonyát, valamint a foglalkoztató munkáltató és a munkavállaló kapcsolatát kell figyelembe venni. A háromfajta kapcsolat háromfajta jogi jelentőséggel bír: míg a kölcsönző cég és a munkavállaló közt munkaszerződés kötődik és a munkajog (Magyarországon az Mt. XI. fejezetében rögzített speciális) szabályai alkalmazandók rá, addig a kölcsönző cég és a szolgáltatást igénybe vevő munkáltató közt polgári jogi szerződés kötődik. A munkavállaló és az őt foglalkoztató munkáltató közt sem munkajogviszony, sem

munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony nem jön létre, azonban ebben a relációban is vannak olyan momentumok melyeket nem hagy figyelmen kívül a munkajogi jogalkotás. Érdemes tehát a konstrukció lényegének ismertetéséhez ezeknek a viszonyoknak a legjellemzőbb vonásait röviden áttekinteni:

A kölcsönbe adó és a munkaerőt felhasználó cégek között létrejött szerződés, illetve jogviszony a polgári jog szabályozási körébe tartozik, hazánkban a Polgári Törvénykönyv által szabályozottan

A másik jogviszony a munkavállalót kölcsönző munkáltató és a munkavállaló között áll fenn, ez a jogviszony munkajogviszony; a XI. fejezet szabályainak döntő többsége erre a jogviszonyra vonatkozó szabályanyagot tartalmaz, ezek adják meg a munkaerő-kölcsönzés atipikus jellegét a „hagyományos” munkajogviszonyhoz képest.

E két jogviszonyon kívül további munkajogviszony nem áll fenn, a felhasználó cég (kölcsönvevő) és a munkavállaló között ilyen jogi kapcsolat nincs. Az, hogy a felhasználó cég nem lép a munkáltató jogviszonybeli pozíciójába, korántsem jelenti azt, hogy a munkavállaló teljesítését felhasználó cég ne gyakorolna munkáltatói jogokat. Ahogy a szabályokat áttekintve látható lesz, a jogalkotó – elsősorban munkavállaló-védelmi megfontolásból – e két szereplő kapcsolatára is alkotott szabályokat.

Ha áttekintjük a munkaerő-kölcsönzésre megalkotott magyar szabályokat akkor megállapíthatjuk, hogy a jogalkotó egyrészt a munkaerő-kölcsönzés speciális jellemvonásaihoz igazodó, a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókat védeni szándékozó szabályokat alkotott, másrészt viszont a munkavállaló és kölcsönbeadó közti munkajogviszony szabályozása (elsősorban a jogviszony-megszüntetés) sokkal „kevésbé szigorú” a munkáltatókra nézve, mint a „hagyományos” (a törvény főszabályaként rögzített) munkajogviszony ide vonatkozó szabályai. Ezt a törvénymódosításhoz fűzött miniszteri indokolás a jogalkotás céljaként jelöli meg: a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony jellegére figyelemmel, a jogintézmény sajátos – az általánosnál rugalmasabb – megszüntetési rendszert igényel. A tipikus munkaviszony megszüntetési rendszere ugyanis nem képes biztosítani, hogy a kölcsönbeadó mindig olyan munkavállalói létszámot tartson állományban, amelyre kereslet mutatkozik, és

amelynek a foglalkoztatását a kölcsönbeadó biztosítani tudja. A rugalmas megszüntetési rendszer a kölcsönzéses foglalkoztatással érintett munkavállalói réteg érdekeivel is összhangban áll, hiszen csak így módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalóknak mindig újabb és újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, és ezáltal – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – a kölcsönzéses munkavégzés keretében rövidebb, vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek.

A munkaerő-kölcsönzésre a XI. fejezetben rögzített eltérésekkel kell alkalmazni a Munka Törvénykönyvét; amennyiben az adott a jogviszony megfelel a munkaerő-kölcsönzés fogalmának, akkor alkalmazni kell rá az itt rögzített szabályokat. A rendelkezéseket áttekintve ez a következőket jelenti: a törvény rögzít a speciális alkalmazandó szabályokat, másrészt pedig ezzel összefüggésben kizár a Munka Törvénykönyve szabályai közül számosat, amelyet nem lehet alkalmazni a munkaerő-kölcsönzésre. A kizárt szabályok is két csoportra oszthatók: vagy értelemszerűen azért nem alkalmazhatóak bizonyos rendelkezések, mert van az adott jogintézmény tekintetében speciális kölcsönzésre vonatkozó (lásd például a megszüntetési tényállásokat) vagy pedig valamilyen jogpolitikai megfontolásból (főként a foglalkoztatás rugalmas jellegének biztosítása miatt) nem tartotta indokoltnak a jogalkotó annak alkalmazását (lásd például a határozott idejű munkaszerződés korlátozására vonatkozó rendelkezés kizárását, felmondási tilalmak kizárását stb.).

Ebből a jogtechnikai megoldásból (hogy az Mt. szabályai és a XI. fejezet az általános-különös viszonyban vannak egymással) következik az, hogy mindazon rendelkezések, amelyek nem kerültek kizárásra a 193/P. §-ban, alkalmazandók a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában is. Tehát ennyiben a Munka Törvénykönyvének alkalmazása a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakra is kötelező. (A jogalkotás egy korábbi stádiumában felmerült annak a lehetősége, hogy nem az Mt-ben, hanem önálló jogszabályban kerül rendezésre a munkaerő-kölcsönzés).

4.3.2. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE HATÁLYOS DEFINÍCIÓI

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályozás fogalom-meghatározásokkal kezdődik: definiálásra kerül, hogy a törvény alkalmazása szempontjából mi minősül munkaerő-kölcsönzésnek, illetve, hogy kit kell tekinteni a kölcsönbeadó és a kölcsönbe vevő munkáltatónak. A kölcsönzés definíciója alapján lehet elhatárolni ezt a tevékenységi formát a munkáltató egyoldalú utasításaitól: a kirendeléstől, a 150. §-ban szabályozott gazdasági okból más munkáltatónál történő munkavégzésre történő utasítástól, valamint a munkaközvetítéstől.

A munkaerő-kölcsönzés a törvény definíciója szerint olyan tevékenység, amely a munkaerő munkavégzésének átengedésével jár. Szükségszerű ezért a munkajogviszony fennállta a kölcsönző munkáltató és a munkavállaló közt (ez különbözteti meg többek közt a munkaerő-közvetítéstől, mely esetben a szerződést megkötő felek a munkavállalót foglalkoztató munkáltató és a munkát végző, a közvetítő és a munkavállaló közt nem köttetik munkaszerződés). A munkajogviszony fennállta önmagában még nem elegendő, hanem ennek „kölcsönzés céljából” kell a felek közt létrejönnie, a szerződés ilyen tartalmú rendelkezése szükséges eleme a kölcsönző munkáltató és a munkavállaló megállapodásának. A fogalom további megkülönböztető ismérve az, hogy a kölcsönbeadás ellenérték fejében történik. Ezen ismérv alapján lehet elhatárolni a munkaerő-kölcsönzést a kirendeléstől, melynek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerül sor és a két munkáltató közt valamilyen tulajdonosi kapcsolat áll fenn (két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak vagy a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással).

A kölcsönbeadó definíciója szintén tartalmazza a fenti „kölcsönzés céljából” kitételt, az ilyen tartalmú munkaszerződéssel rendelkező munkavállalója munkavégzését engedheti át a kölcsönbeadó munkáltató.

A kölcsönvevő az a munkáltató, aki a vele munkajogviszonyban nem álló személy munkáját igénybe veszi. A törvény definíciója a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztása felől közelíti meg mind a kölcsönadó, mind a kölcsönvevő

fogalmát: a két munkáltató a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket megosztva gyakorolja a kölcsönzött munkavállaló felett. (A munkáltatói jogkör átruházásának alapvető korlátját tartalmazza a 193/E. § (2) miszerint a munkajogviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, a 193/D. § (5) bekezdése pedig azt a munkáltatói jogot zárja ki, hogy a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre utasíthassa.

A szabályok arra irányulnak, hogy munkaerő-kölcsönzésnek minősülő tevékenységet csak meghatározott feltételeknek megfelelő munkáltatók gyakorolhassanak.

4.3.3. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS KORLÁTAI

A munkaerő-kölcsönzés közjogias elemei azok a szabályok, amelyek meghatározzák a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó munkáltatókkal szemben támasztott követelményeket. Ezek a feltételek garanciális szabályok abból a szempontból, hogy állam által kontroláltan, meghatározott társasági formákban működhetnek az ilyen tevékenységet folytató vállalkozások. A jogalkotó azt a megoldást választotta, hogy az erre vonatkozó alapvető szabályokat a Munka Törvénykönyvében helyezi el a részletszabályok meghatározására pedig felhatalmazást ad a Kormány számára (a 203. § (2) d. pontja szerint a kormány felhatalmazást kap, hogy a munkaerő-kölcsönzés folytatásának, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait rendeletben meghatározza, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő). A kézirat lezárásáig ez a kormányrendelet nem született meg, ezért csak a Munka Törvénykönyve által támasztott (nem részletesen szabályozott) feltételek ismerhetők, ezek a következők: egyrészt az ilyen tevékenységgel rendelkező munkáltatónak belföldi székhellyel kell rendelkeznie. Másrészt a munkáltatónak meghatározott társasági formában kell működnie: vagy szövetkezet vagy a tagok korlátolt felelősségével működő társaság végezheti e tevékenységet csak (kizártak ezek szerint a betéti társaságok és a közkereseti társaságok a tevékenység gyakorlásából). Harmadrészt pedig a munkaügyi központ által történő nyilvántartásba vétel a törvényben rögzített feltétel.

Annak rögzítése, hogy jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre nem lehet kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztatni, arra vonatkozó szabály, hogy a munkaerő-kölcsönzés sem adhat alapot arra, hogy megkerülhetőek legyenek a munkavégzésre vonatkozó védelmi (kógens) szabályok. Különösen fontos lehet ennek figyelembe vétele a különös veszéllyel járó munkakörök esetében, ahol jogszabály ezeknek a munkaköröknek a betöltését különös feltételekhez köti, ezeknek a szabályoknak a betartása sem mellőzhető a kölcsönzött munkavállalók esetében. Vagy ahogy a törvény később külön is utal rá, a nők, fiatalok, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása tekintetében a kölcsönvevő minősül munkáltatónak, a rájuk vonatkozó kógens szabályok sem kerülhetők meg, tehát például a törvényben rögzített munkavállalásra előírt életkor alatt nem munkaerő-kölcsönzés keretében sem foglalkoztatható munkavállaló.

4.3.4. A SZTRÁJKTÖRÉS TILALMA

Nem lehet a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén kölcsönzött munkavállaló(ka)t foglalkoztatni, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig. A rendelkezés jogpolitikai indoka az, hogy a munkavállalók (jogszerű) munkaharci cselekménye ne legyen letörhető más munkáltatótól kölcsönzött munkavállalókkal. Azonban nem rendelkezik kimondottan a törvény arról, hogy a kölcsön-munkaerő esetlegesen csak a sztrájkoló munkavállalók kiváltásának tilalmát jelenti-e vagy pedig a munkaerő-kölcsönzés alkalmazásának generális tilalmát sztrájk idején. Ez a probléma abban az esetben merülhet fel, ha a munkáltató rendszeresen vesz igénybe kölcsön-munkaerőt és ezt követően folytatnak sztrájkot telephelyén, munkahelyén. Ez az eset ugyan nem tartozik a sztrájktörés fogalma alá, azonban külön rendelkezés hiányában a tilalom a munkáltató telephelyének illetve munkahelyének egészére vonatkoztathatónak tűnhet, vagyis hogy a sztrájk idején nem vehet igénybe ilyen szolgáltatást a munkáltató a sztrájkkal érintett munkahelyen illetve telephelyen. A kettős fogalomhasználatból azonban („munkahelyén illetve telephelyén”) levonhatóak következtetések a tilalom tárgyi hatályát illetően. A „munkahely illetve telephely” megfogalmazás arra enged következtetni, hogy ha a sztrájk csak egy bizonyos

munkahelyet (munkahelyeket) érint, akkor a tilalom is csak erre (ezekre) vonatkozik, nem pedig az egész telephelyre. Hozzá kell tenni, hogy a „munkahely” fogalom használata ebben a tekintetben nem szerencsés, mert általában a Munka Törvénykönyve a munkavállaló vonatkozásában használja, ebben az esetben pedig a munkáltató munkaszervezetének egységeként kerül alkalmazásra. Ebben az összefüggésben a telephelyen belüli kisebb szervezeti egységként értelmezhető a „munkahely” fogalma. A tilalom időbeli hatálya a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdetétől a sztrájk befejezéséig tart.

A sztrájk-tilalommal kapcsolatosan rögtön felmerülhet az a kérdés, hogy milyen jogkövetkezmennyel járhat az, ha a törvényi tilalomba ütközően a munkáltató a sztrájk ideje alatt kölcsön-munkaerőt foglalkoztat. A kérdést két vonatkozásában érdemes vizsgálni: egyrészt annak kollektív munkajogi viszonylatát, azt hogy ennek milyen kihatása van a sztrájkra, másrészt pedig az egyéni munkajogviszonyok vonatkozásában, a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő munkáltató ez irányú kötelezettségei tekintetében. Véleményünk szerint az első kérdés megnyugtató eldöntése, a sztrájkra való hatása a munkaerő-kölcsönzésnek (sztrájktörés kölcsönzött munkavállalókkal) csak jogszabályi rendelkezéssel történhet (például annak szabályozásával, hogy ennek milyen hatása van a jogszerű sztrájkra). Az, hogy milyen kötelezettsége van ebben az esetben a kölcsönbeadónak és a kölcsönbevevőnek abból lehet kiindulni, hogy a munkáltató hibájából eredő (feltétlen) érvénytelenségi tényállással hasonlatos helyzettel állunk szemben, a munkáltató köteles azt felszámolni.

4.3.5. EGYÜTTMŰKÖDÉSI KÖTELEZETTSÉG

Az Mt. a felek együttműködési kötelezettségét rögzíti általános jelleggel. Azért is indokolt lehet külön is kihangsúlyozni a kölcsönös együttműködés kötelezettségét, mert a jogviszonyban szereplő három fél közt fokozottabban szükség lehet erre, mint a „két pozíciós” munkajogviszonyban. Az együttműködés általános kötelezettsége a törvény több részletszabályában konkretizálódik a későbbiekben, például a tájékoztatási kötelezettség több aspektusában. Természetesen pontosan az a lényege az általános rendelkezésnek, hogy külön részletszabály hiányában is terheli

mindhárom felet a jogok gyakorlása illetve a kötelezettségek teljesítése során. Az Mt.-ben rögzített együttműködési kötelezettség a kölcsönbeadó-kölcsönbevevő viszonylatában kiegészül még a Polgári Törvénykönyv 4. §-ában rögzített azon kötelezettséggel, hogy a felek jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

A kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő megállapodása nem tartalmazhat arra vonatkozó rendelkezést, hogy a munkavállalót törvény, illetve más jogszabály alapján megillető jogosultság nem illeti meg. Ez a rendelkezés a polgári jogi megállapodás tartalmával kapcsolatos követelményt tartalmaz: a munkajogi kógens szabályok megkerülésének tilalmát. Megtévesztő lehet az, hogy a „törvény illetve más jogszabály” és nem a „jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály” szerepel a tilalom törvényi megfogalmazásában. Munkaviszonyra vonatkozó szabály a Munka Törvénykönyve 13. §-a szerint a kollektív szerződés (üzemi megállapodás) is. Ha a kölcsönbeadó munkáltató kollektív szerződés hatálya alatt áll, annak hatálya kiterjed a nála foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra. Az ebben foglalt jogosultságok is meg kell hogy illessék a munkavállalót, a Munka Törvénykönyve 8. §-a megfogalmazásában semmis az olyan megállapodás amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásában sem szerepelhet olyan kikötés amely a kollektív szerződésbe ütközik, nem zárhatnak ki vagy korlátozhatnak munkavállalót a munkavállalót kollektív szerződés alapján megillető jogosultságot.

4.3.6. A MUNKÁLTATÓI JOGKÖR GYAKORLÁSA

A kölcsönvevő munkáltatói jogkör-gyakorlása nem terjedhet odáig, hogy más munkáltatónál történő munkavégzésre adjon utasítást a vele munkajogviszonyban nem álló, hozzá kikölcsönzött munkavállaló részére. Ez jelenti a kirendelés tilalmát, a munkavállaló tovább-kölcsönzésének tilalmát, illetőleg az Mt. 150. §-ában rögzített azon utasítás lehetőségét, hogy a munkáltató ha működési körében felmerült okból nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót, akkor ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzésre utasíthatja. A munkáltatói jogkörrel kapcsolatosan felmerül az a kérdés, hogy megilleti-e a kölcsönvevőt a más munkakörbe tartozó feladat

ellátására utasítás joga? A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásában meg kell határozni az elvégzendő munka jellegét, a munkavállaló szerződésében pedig szerepelnie kell a munkavállaló munkakörének vagy a munkavégzés jellegének. Kérdés az, hogy ezektől a kölcsönvevő utasításával egyoldalúan eltérhet-e? Mivel a jogalkotó a munkáltató utasítási jogából csak a munkaviszony megszüntetésének jogát és a más munkáltatónál történő munkavégzésre történő utasítás jogát zárta ki, viszont megengedi a 83/A. § alkalmazását. Természetesen ezt a lehetőséget a felek megállapodásukban kizárhatják, illetve tekintettel kell lenniük a jogszabály által megkívánt alkalmazási feltételekre és az ilyen utasítás adására vonatkozó törvényben meghatározott szabályokra (melyek közül némely, például az éves negyvennégy órás korlát betartása esetleg nehézségekbe ütközhet, ha a munkavállalót több munkáltatóhoz is kikölcsönzik).

Gyakran előfordul, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó társaságok munkaerő-közvetítéssel is foglalkoznak. A közvetítői díj kizárása a két tevékenységi forma szigorú elválasztásának egyik garanciális eleme, ennek értelmében, ha a munkavállaló a későbbiekben azzal a munkáltatóval kíván munkajogviszonyt létesíteni, ahová korábban kikölcsönözték, akkor tőle korábbi munkáltatója sem közvetítési díjat nem követelhet, sem nem zárhatja ki érvényesen ezt a lehetőséget a munkáltatóval történő megállapodás alapján.

A munkáltatói jogkört a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltató megosztva gyakorolja. Nagy jelentősége van annak a kölcsönzött munkavállaló szempontjából, hogy az idegen munkaszervezeti egységbe érkezve tudomása legyen arról, hogy felette ki gyakorol munkáltatói jogokat. A Munka Törvénykönyve 74. §-a a munkaerő-kölcsönzés keretében is alkalmazandó, ez a jogszabályhely azt az általános szabályt tartalmazza, mely szerint a munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és köteleességeket mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti. Ezen felül pedig a munkaerő-kölcsönzés speciális szabályai több tekintetben kitérnek a munkáltatói-jogkör gyakorolója megnevezésének kötelezettségére: a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről, majd pedig a kölcsönbeadónak a munkavégzés tényleges megkezdése előtt írásban tájékoztatnia kell a munkavállalót arról, hogy a

kölcsönvevőnél mely szerv vagy személy gyakorolja a munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogkört.

4.3.7. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ALKALMAZHATÓSÁGA

Jogalkalmazási problémákat vethet fel az a kérdés, hogy a kölcsönzött munkavállalóra kell-e alkalmazni a kölcsönvevőnél hatályban lévő kollektív szerződést. (Ezt egy tervezet korábban kifejezetten tartalmazta). A törvény hatályos szövege csak annyit mond, hogy a munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. Amennyiben a kölcsönvevőnél hatályban levő kollektív szerződés tartalmazza ezeket a kérdéseket, akkor az abban foglalt rendelkezéseket véleményünk szerint alkalmazni kell a kölcsönzött munkavállalókra is. Kifejezett rendelkezés hiányában a kollektív szerződés más rendelkezései nem alkalmazandók (ami nem biztos, hogy megfelel a diszkrimináció általános tilalmának) és az feszültségek okozója lehet (egyrészt természetesen a huzamosabb ideig foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók részéről másrészt pedig a munkáltató félreteheti ilyen módon a kollektív szerződésben kialakított bértarifa-rendszert). Természetesen a kölcsönbeadó és a kölcsönbe vevő megállapodhatnak például abban, hogy a kölcsönzött munkavállalót is megilleti azok a juttatások, amelyet a kölcsönvevő kollektív szerződése meghatároz.

4.3.8. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRE IRÁNYULÓ MUNKASZERZŐDÉS

Garanciális szabály a munkavállalók védelme szempontjából az, hogy munkaerő-kölcsönzésre igénybe venni valakit csak akkor lehet, ha már a jogviszony létesítése is ezzel a céllal történt. A jogszabály hatályba lépést követően a szabály alkalmazásával nem is lehet probléma, a munkaerő-kölcsönzés gyakorlására jogosult munkáltatók köthetnek ilyen munkaszerződéseket, a 193/H. §-ban előírt tartalommal. A jogalkotónak azonban meg kell válaszolnia azt a kérdést is, hogy mi legyen a sorsa azoknak a munkáltatóknak és munkavállalóknak, akik már korábban – törvényi

szabályozás hiányában – is ilyen tevékenységet folytattak illetve ilyen módon foglalkoztatták őket (lásd erre vonatkozóan a 2001. évi XVI. törvény 26. § (12) bekezdését). Az ilyen munkáltatók kötelezettsége, hogy ha a munkavégzés a Munka Törvénykönyve új szabályai szerint munkaerő-kölcsönzésnek minősül, a munkáltató a törvény hatályba lépését követő harminc napon belül köteles a munkaszerződésnek az e törvény rendelkezéseivel összhangban álló módosítását kezdeményezni. Tehát azok a munkáltatók kötelesek ezt megtenni, akik eddig ellenérték fejében más munkáltatókhoz „rendelték ki” munkavállalóikat és a továbbiakban is ilyen tevékenységet kívánnak folytatni az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályai szerint. Munkavállalói érdekeket csorbíthat az, hogy nincs átmeneti rendelkezés arra vonatkozóan, hogy a munkaszerződés (a munkaerő-kölcsönzés tartalmának megfelelő) módosítását követő (már a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó) munkaviszony-megszüntetés esetén a munkavállaló 2001 júliusáig megszerzett jogai érvényesíthetők lennének, ez különösen annak a fényében disszonáns, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalót nem illeti meg végkielégítés, lényegesen rövidebb a felmondási ideje. (Természetesen a módosított szerződésbe a felek felvehetnek arra irányuló megállapodást, hogy a munkavállaló munkajogviszonyának jövőbeli megszüntetésekor milyen juttatások fogják megilletni). Ha nem kerül sor a szerződés módosítására (nem jön létre a felek közt ebben a kérdésben megállapodás), a munkáltató kötelezettsége a törvény hatályba lépését követő hatvan napon belül a jogviszonyt megszüntetni. A megszüntetés munkáltatói rendes felmondással történhet, az Mt. 89–95. §§ szerint. Kérdéses lehet, hogy mi legyen ebben az esetben a munkáltatói rendes felmondás indoka, ugyanis a jogszabály ilyen tartalmú kötelezettséget előíró rendelkezése nehezen illeszthető be akár a munkavállaló képességei, munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy akár a munkáltató működése okcortjainak valamelyikébe. Véleményünk szerint – bár ez formálisan a 89. §-ba ütközik – a munkáltató ebben a felmondásban csak a jogszabályi kötelezettséget és a módosítás létre nem jöttét jelölheti meg felmondási okként. Tovább bonyolíthatja a helyzetet az a szokatlan rendelkezés, hogy ha a munkaszerződés módosítására a hatályba lépést követő hatvan napon belül nem kerül sor, akkor a munkáltató a munkaviszonyt a munkaszerződés megkötésekor irányadó szabályoknak megfelelően (tehát nem a megszüntetésekor hatályos szabályoknak megfelelően) köteles megszüntetni. Ez gyakorlatilag az jelenti, hogy a

munkáltatónak az egyes szerződések megkötése idején hatályos Munka Törvénykönyve alapján kell eljárnia, amiből igen változatos jogalkalmazási helyzetek adódhatnak (különösen, ha figyelembe vesszük azt, hogy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek már a 90-es évek elején megjelentek hazánkban és kötöttek munkaszerződéseket).

A munkáltatókat emellett még terhelik azok a kötelezettségek, amelyek a munkaerő-kölcsönzés gyakorlásának feltételéül szerepelnek (nyilvántartásba vétel stb.) a tevékenységet csak ennek birtokában gyakorolhatják, amely feltételeknek a törvénymódosítás hatályba lépésétől (2001. július 1.) számított hat hónapon belül kötelesek eleget tenni.

4.3.9. GARANCIÁLIS SZABÁLYOK

Garanciális szabály a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók tekintetében az, hogy a kölcsönbeadó nem tagadhatja meg a munkabér kifizetését arra hivatkozással, hogy a kölcsönvevő részére nem fizette meg a kölcsönzésért járó díjazást. A szabály egyébként következik a munkáltató munkabér fizetési kötelezettségének általános fogalmából, mely szerint a munkáltató díjfizetési kötelezettségét nem érintik az olyan körülmények, melyek az ő gazdálkodására, működésére vannak kihatással, nem viseli a munkavállaló a kölcsönző vállalkozás kockázatát.

A munkaerő-kölcsönzés fogalmi eleme, hogy a kölcsönzés „ellenérték fejében” történik. Ez az ellenérték magában foglalja a kölcsönzött munkavállaló munkabérét, annak közterheit a kölcsönzéssel járó költségeket (utazás, szállás, stb.) és a kölcsönzés díját. Ebből következően a munkavállalónak munkabért a kölcsönadó fizet, a kölcsönvevő kötelezettsége annyi, hogy legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölnie kell mindazokat az adatokat, amelyek legkésőbb a munkabér tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig történő kifizetéshez szükségesek. A törvény kógens rendelkezése rögzíti, hogy a kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi bevallási, adatszolgáltatási, levonási és befizetési kötelezettség teljesítése. Ezt a kötelezettséget érvényesen nem vállalhatja át a kölcsönvevő és ezeknek a

teljesítéséért is csak a kölcsönadó lehet a felelős. Ezek a kötelezettségek a személyi jövedelemadóval, társadalombiztosítási járulékokkal kapcsolatos bevallási, befizetési, adatszolgáltatási kötelezettségek, azonban ettől eltérő az a tényállás, amikor a 193/G (5) a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó nyilvántartási kötelezettség tekintetében a kölcsönvevőt teszi felelőssé.

4.3.10. A KÖLCSÖNBEADÓ ÉS A KÖLCSÖNVEVŐ KÖZÖTTI JOGVISZONY

A kölcsönbe adó és a kölcsönbe vevő közti jogviszonyra vonatkozó szabályokat tartalmazza a 193/G. §, kettejük jogi kapcsolata polgári jogi jogviszony, a megállapodásra főszabály szerint a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni. Annak a lehetőségét, hogy a Munka Törvénykönyve szabályokat tartalmazzon erre a megállapodásra, az Mt. 1. §-a teremti meg, amikor kiterjeszti a hatályát erre a megállapodásra. Az a kitétel mely szerint „a XI. fejezet hatálya kiterjed a munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között a Polgári Törvénykönyv szabályain alapuló jogviszonyra” nem jelenti az Mt. kizárólagos hatályát, csak e rendelkezések alkalmazásának kötelezettségét e polgári jogi jogviszony tartalmát illetően.

A Polgári Törvénykönyv a szerződések megkötése tekintetében a típus szabadság elvi alapján áll, azaz a felek nem csak a Ptk. Különös részében nevesített szerződéseket köthetik meg, hanem szabadságukban áll a nevesített szerződésektől eltérő tartalmú megállapodásokat is megkötniük. Ilyen meg nem nevezett megállapodás az is, ha a szerződés munkaerő-kölcsönzésre köttetik (*lásd a Polgári Törvénykönyv Magyarázata, 489. o.*).

Ebben a megállapodásban az egyik fél (a kölcsönbe adó) arra vállal kötelezettséget, hogy a vele munkajogviszonyban álló munkavállaló munkavégzését átengedi és a foglalkoztatással járó valamennyi fizetési kötelezettséget teljesíti, a másik fél (a kölcsönbe vevő) pedig arra vállal kötelezettséget, hogy ezért meghatározott díjat fizet. Az olyan megállapodásokra, amelyek nincsenek nevesítve a Polgári törvénykönyvben és különböző szerződések elemeit ötvözik, az általános szabályokat, illetőleg a különös résznek a legközelebbi tényállásra vonatkozó rendelkezéseit lehet alkalmazni. (*Lásd a Polgári Törvénykönyv magyarázata, 482.*

o.). Véleményünk szerint ez a megállapodás a megbízási szerződéshez áll a legközelebb. A bírói gyakorlat az ilyen atipikus szerződési formák értékelésénél általában abból indul ki, hogy melyik nevesített szerződés esik a legközelebb a szolgáltatás jellege, lényeges jellemzői szerint. A lényeges eleme a szolgáltatásnak az ügy ellátása, a munkavállaló kiválasztása, rendelkezésre bocsátása, a foglalkoztatással kapcsolatos teendők elvégzése. A szolgáltatás tárgyával kapcsolatosan felmerülhet az a kérdés is, hogy a kölcsönzés keretében átengedett munkavállaló munkavégzése személyhez kötött-e vagy pedig felváltható más munkavállalóval. Véleményünk szerint – ha a felek nem kötötték ki kifejezetten az ellenkezőjét –, akkor a kölcsönbeadó helyettesítheti munkavállalóját más személlyel.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti megállapodás érvényesen csak írásban köthető meg. Emellett a Munka Törvénykönyve meghatározza a kölcsönadó és a kölcsönvevő között létrejövő megállapodás minimális tartalmi elemeit: szerepelnie kell a szerződésben a munkaerő-kölcsönzés időtartamának, a munkavégzés helyének és az elvégzendő munka jellegének. Ha naptárilag nem határozható meg pontosan a munkavégzés befejezte, felek meghatározhatják a szerződés megszűnésének időpontját más egyéb alkalmas módon is, hasonlóan a munkaszerződés ilyen tartalmú kikötéséhez. A megállapodás másik két kötelező tartalmi elemének, az elvégzendő munka jellegének és a munkavégzés helyének meghatározása a munkavállaló későbbi tájékoztatása szempontjából lehet jelentős. Természetesen az Mt. nem említi a kölcsönzésért járó díjazásban való megállapodást, amely kívül esik a munkajogi szabályozás tárgykörén, de mindenképpen szükségszerű eleme a munkaerő-kölcsönzésben való megállapodásnak. A munkaerő kölcsönzés fogalmi eleme (ezért a feleknek ezt nem is kell feltétlenül kikötniük), hogy a munkavállaló munkabérét és az azzal járó közterheket a kölcsönbeadó viseli (ezt a az előbb említett kölcsönzési díj magában foglalja), véleményünk szerint az ettől eltérő megállapodás már a munkaerő-kölcsönzés fogalmi körén kívül esik általában. Esetlegesen megállapodási elemként a felek rögzíthetik azt, hogy a kölcsönvevő viseli a munkavállaló utazási költségeit vagy egészségügyi alkalmassági vizsgálatának díját vagy például szállásköltségeit. Ha ilyen megállapodást nem tartalmaz a szerződés, akkor ezeket a költségeket is a kölcsönbeadó viseli.

Speciális tájékoztatási kötelezettség áll fenn a kölcsönbevevő és a kölcsönbeadó közt. Áttekintve ezeket a körülményeket azt lehet megállapítani, hogy

fő rendeltetése ennek a tájékoztatásnak, hogy a kölcsönbeadó teljesíteni tudja törvényben előírt (tájékoztatási) kötelezettségeit munkavállalója felé. A tájékoztatásnak írásban kell megtörténnie, időpontja nincs meghatározva, de rendeltetésének akkor felel meg (és a kölcsönbeadó is csak akkor tudja kötelezettségeit teljesíteni), ha ez legkésőbb a munkavégzés megkezdése előtt megtörténik. Természetesen szerepelhetnek ezek a körülmények a felek megállapodásában is, ezzel teljesíthető egyben a tájékoztatási kötelezettség is. A tájékoztatásnak elsőként azt kell tartalmaznia, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége milyen munkarend szerint fog történni. Tájékoztatni kell a kölcsönadót, hogy munkavállalója felett ki fogja gyakorolni a munkáltatói jogkört a kölcsönzés időtartama alatt. Tájékoztatni kell a kölcsönbeadót arról, hogy mikor és hogyan fog történni a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlése. A közlés határidejére vonatkozóan annyi az eltérést nem engedő szabály, hogy legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig kell annak megtörténnie. A munkára vonatkozó alkalmazási feltételek közlése alapvető jelentőségű, két csoportra oszthatóak ezek a feltételek: vagy jogszabályi előírások és akkor ezek hiányában az adott munkakör nem tölthető be, vagy pedig a munkáltató igényeit jelzik az adott munkakörre vonatkozóan.

A munkavégzés időtartama alatt bizonyos körülmények tekintetében a kölcsönvevő minősül munkáltatónak. A rendelkezés alapvetően garanciális abból a szempontból, hogy a munkajogviszonyra vonatkozó legfontosabb munkavállaló-védelmi szabályok betartása ne legyen megkerülhető azáltal, hogy a kölcsönbeadó a munkaviszony fenn nem álltára hivatkozik. Ez a fikció a munkáltatóra olyan munkavállalókkal kapcsolatosan ró kötelezettségeket, akik nem állnak vele munkajogviszonyban. Ezzel párhuzamosan módosult a Munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény is, amely ellenőrzési hatáskört ad az ellenőrzés tekintetében mind a kölcsönbeadóra mind a kölcsönvevőre kiterjedően. Az első és magától értetőnek tűnő rendelkezés, hogy a munkavédelemre vonatkozó szabályok betartásáért a foglalkoztató munkáltató a felelős, az ő munkaszervezetére vonatkozóan neki kell biztosítania az egészséges és biztonságos munkakörülményeket, a munkavédelmi szabályok betartását. Szintén nem okoz nehézséget annak a rendelkezésnek az értelmezése, mely szerint a fiatalok, nők, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáért a kölcsönvevő munkáltató minősül munkáltatónak, a rájuk vonatkozó kógens rendelkezéseket (lásd például a fiatalok foglalkoztatására a 129/A.

§-t) neki is be kell tartania. Nehezebb lehet annak az értelmezése, hogy mit jelent a diszkrimináció tilalma betartásának kötelezettsége a kölcsönvevő részéről. A Munka Törvénykönyve 5. §-a értelmében tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók közt minden munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.

Ilyen munkaviszonnyal össze nem függő körülmény, ha a munkáltató az alapján különbözteti meg a nála foglalkoztatottakat, hogy kölcsönzés keretében vannak-e nála vagy sem. A legnagyobb problémát véleményünk szerint a Munka Törvénykönyve 142/A. §-ának e körben való alkalmazása jelentheti: eszerint az egyenlő illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók közt indokolatlan megkülönböztetést tenni. Mivel a díjazásra vonatkozóan semmiféle garanciális szabályt nem tartalmaz a törvény (például, hogy azt, hogy a kölcsönzött munkavállalót is megillessen a kölcsönbeadónál kollektív szerződésben rögzített munkabér) könnyen előfordulhat, hogy egyenlő értékű munkáért nem egyenlő munkabérben fog részesülni a kölcsönzött munkavállaló.

A munkaidőre, pihenőidőre ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása elsősorban a Munka Törvénykönyve kógens rendelkezéseinek betartását jelenti (maximális napi és heti munkaidő, munkaidő beosztás, pihenőidők stb.). Amennyiben ezek közül valamelyek kollektív szerződésben (is) rögzítettek, akkor az abban foglalt rendelkezések az irányadók.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásának megszüntetéséről, a felek felelősségéről a Munka Törvénykönyve rendelkezéseket nem tartalmaz, ezzel kapcsolatosan a Polgári Törvénykönyv rendelkezései irányadók. Természetesen a legmegnyugtatóbb megoldást a felek számára az adhatja, ha megállapodnak ezekben a kérdésekben, ennek hiányában a fentiek értelmében a megbízási szerződésre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni (*lásd a Polgári Törvénykönyv 481-483., illetve a 475. §§-ait*).

4.3.11. A KÖLCSÖNBEADÓ ÉS A MUNKAVÁLLALÓ KÖZÖTT FENNÁLLÓ MUNKAVISZONY

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás leglényegesebb kérdése a kölcsönbeadó munkáltató és a munkavállaló jogviszonyának tartalma, mennyire tér el a „hagyományos” munkajogviszonytól. A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak jogviszonyára vonatkozó speciális rendelkezéseket az Mt. 193/H –

193/P §§-ai tartalmazzák (egyrészt eltérő szabályokat rögzítenek, másrészt kizárnak a jogviszonyra vonatkozóan egyes rendelkezéseket). Meghatározásra kerül a speciális szabályok körében a munkaerő-kölcsönzésre kötött munkaszerződés tartalma, a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége, a munkajogviszony megszüntetésének rendszere, a jogellenes munkajogviszony megszüntetés jogkövetkezményei, a szabadság kiadásának és a kártérítési felelősségnek a szabályai.

A munkaerő-kölcsönzésre kötött munkaszerződés kötelező tartalmi elemeinek köre igazodik a munkavégzés jellegzetességeihez. A munkaerő-kölcsönzésre kötött munkaszerződés kötelező tartalmi elemei: a munkaerő-kölcsönzés céljának rögzítése, feleknek kifejezetten rögzíteniük kell, hogy munkáltató a munkavállalót munkaerő-kölcsönzés keretében fogja foglalkoztatni. Ez utóbbi megállapodási elem garanciális abban a tekintetben, hogy a munkavállaló előtt egyértelműsíti jogviszonya jellegét. Nem kizárt azonban az, hogy a munkáltató foglalkoztassa az ilyen tartalmú szerződéssel rendelkező munkavállalóját saját munkaszervezetében is. Az ilyen munkavégzés azonban csak ideiglenes jellegű lehet (bár nem szól erről a törvény), ha ez a foglalkoztatás állandósul a munkaszerződést módosítani kell, ellenkező esetben ez a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeibe ütközik, ekkor már csak a „hagyományos” munkajogviszonyhoz fűződő eltérő rendelkezések megkerülését, a munkavállalói érdekek csorbítását célozza az ilyen magatartás.

A szerződésben meg kell határozni a munkavállaló munkakörét vagy a végzendő munka jellegét. Mivel az esetek döntő többségében nem lehetséges előre konkrét munkakört a szerződésben meghatározni, ezért a törvény vagy a munkakör vagy a munkavégzés jellegének megnevezését írja elő. Munkaerő-kölcsönzés esetében nem is szerencsés részletes munkaköri feladatokat meghatározni, mivel ez a kölcsönvevő igényei szerint eltérőek lehetnek. A munkakör jellegének meghatározása nem sokban különbözik a munkakör általános megjelölésétől: felek utalhatnak egy foglalkozásra, vagy tevékenységre.

Bele kell foglalni a szerződésbe a munkáltató nyilvántartásba vételi számát, nevét, lényeges adatait; ugyanígy rögzíteni kell természetesen a munkavállaló nevét és lényeges adatait is.

A munkaerő-kölcsönzés azon sajátosságából fakadóan, hogy a munkavállaló időszakonként más-más munkáltatónál végez munkát, a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége több fázisban teljesítendő: az általánoshoz hasonló tartalmú tájékoztatást a szerződés megkötésekor illetve azt követő két héten belül írásban kell megtenni, ezen túl pedig külön tájékoztatási kötelezettség terheli a munkáltatót a munkavégzés tényleges megkezdése előtt is emellett pedig külön rendelkezés szabályozza azt a tájékoztatási kötelezettséget, ami akkor áll fenn, ha a munkáltató nem foglalkoztatja folyamatosan a munkavállalót.

A munkáltató a szerződés megkötésével egyidejű, illetőleg azt két héten belül követő tájékoztatási kötelezettségének tartalma túlnyomórészt azonos a 76. §-ban rögzített, általános kötelezettség tartalmával. A munkavégzés helyének meghatározása nem kötelező tartalmi eleme a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződéseknek, de ezért a munkavégzés helyéről (a kölcsönzés helyéről) a munkavállalót tájékoztatni kell. Az általánoshoz képest többletet jelent, hogy a munkaviszony megszüntetésének szabályai is a tájékoztatási kötelezettség körébe esnek, nem csak a felmondási idő szabályainak közlése, ez a 193/I – 193/K §§ szabályairól szóló tájékoztatást jelenti. Közölni kell a munkavállalóval, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatok közlésére milyen szabályok az irányadók, ennek az alapvető szabályát az Mt. 193/E. § (2) bekezdése tartalmazza, amikor kimondja, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli.

A tájékoztatás módjában jelentősebb eltérés tapasztalható: a munkabér egyes elemeiről, a bérfizetés napjáról a kölcsönbeadóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól a munkáltató tájékoztathatja a munkavállalót jogszabály illetve kollektív szerződés rendelkezésére való hivatkozással is, azonban a tájékoztatási kötelezettség további elemei körében ez az „egyszerűsített” eljárás nem alkalmazható, azaz konkrétan meg kell jelölni az adott tárgyban releváns szabály tartalmát. Ez a következőket jelenti: az első munkavégzési hely és az ott irányadó munkarend megjelölését, a munkába lépés napját, ha az nincs a szerződésben rögzítve). Nehezen érthető, hogy a g. pontban rögzített körülmény miért nem szerepel abban a körben, amely megengedi a jogszabályra való utalást, így a jogviszony megszüntetésére irányadó speciális szabályokról a munkavállalót tájékoztatni kell és nem elegendő a jogszabályhelyre hivatkozás.

A tájékoztatás határideje rövidebb az általánosnál, legkésőbb a szerződés megkötésétől számított két héten belül kell a munkáltatónak teljesítenie.

A kölcsönzés jellegéből következően a munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a kölcsönzés megkezdése előtt a kölcsönző munkáltatóval illetve az ottani munkakörülményekkel kapcsolatos legfontosabb kérdésekről. A kölcsönző munkáltatóval kapcsolatosan annak megnevezését illetve a munkáltatói jogkört gyakorló személyét kell a munkavállaló tudomására hozni. A munkafeltételekkel kapcsolatosan a szállás, munkába járás feltételeit valamint az alkalmazási feltételeket kell leírni a munkavállaló részére. Ezen túl pedig a munkarendre, a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályokat kell közölni. Ez utóbbi esetben nem adhatóak meg ezek jogszabályra vagy kollektív szerződésre hivatkozással, a munkavállaló részére konkrét rendelkezések közlése szükséges.

Abból kiindulva, hogy gyakran előfordulhat az az eset, hogy a munkavállaló két kikölcsönzése közé valamilyen (hosszabb-rövidebb) intervallum iktatódik be, a jogalkotó ehhez a tényálláshoz külön tájékoztatási kötelezettséget kapcsol. Ekkor – a munkavállaló felkészülését biztosítandó – a tényleges munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával tájékoztatni kell a következő munkavégzési helyéről; arról, hogy mikortól kell munkába állnia; várhatóan mennyi ideig tart a foglalkoztatása; valamint a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségekről.

4.3.12. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak jogviszonyának „hagyományostól eltérő” jellegét a legszembetűnőbben az mutatja, hogy a jogviszony megszüntetésére vonatkozóan milyen mértékben térnek el a szabályok. A „hagyományos” munkajogviszony megszűnése és megszüntetése tekintetében a Munka Törvénykönyve 86–101. §§-ai tartalmaznak rendelkezéseket. Ezen szabályok nagy része arra hivatott, hogy valamilyen szintű védelmet nyújtson a munkavállaló számára a munkajogviszonya megszüntetésének esetén. A munkaerő-kölcsönzést szabályozó törvényhez fűzött miniszteri indokolás azt az álláspontot képviseli, hogy a munkaerő-kölcsönzés az ún. rugalmas foglalkoztatási formák egyike,

ezért ennek a rugalmasságnak a munkaviszony megszüntetésében is meg kell nyilvánulnia. Ennek következményeképp a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó teljes szabályanyag kizárásra kerül a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony tekintetében és egy lényegesen „egyszerűbb” megszüntetési rendszer helyettesíti. Természetesen a „egyszerűbb” jelző utal a nagyfokú hasonlóságra is, az egyes (más elnevezésű, de tartalmilag megegyező) jogintézmények részletszabályai alakítják ki a jogviszony megszüntetés eltérő jellegét. Ezt követi a kommentár tárgyalási logikája is: a hasonlóságokra csak utalunk, a következőkben az eltérő szabályok jellemzői kerülnek bemutatásra.

A kölcsönzésre irányuló jogviszony megszüntetésére a jogalkotó eltérő terminológiát használ, mint a „hagyományos” munkajogviszony esetében. Ha össze akarjuk vetni az itt felsorolt megszüntetési módokat az Mt. 87. §-ában foglaltakkal, akkor azt láthatjuk, hogy az itt szabályozott felmondás a rendes felmondásnak, az azonnali hatályú felmondás pedig tartalmilag a rendkívüli felmondásnak felel meg. Ezt az összehasonlíthatóságot a törvényhez fűzött miniszteri indokolás is rögzíti, amire szükség lehet egyes szabályok értelmezése során: „A „felmondás” az Mt. általános szabályai között szereplő rendes felmondásnak, az „azonnali hatályú megszüntetés” pedig a rendkívüli felmondásnak megfelelő intézmény. Tekintettel azonban arra, hogy a jogviszonyból eredő sajátosságokra figyelemmel speciális szabályokat kell a megszüntetési rendszerbe beilleszteni, dogmatikai szempontok alapján a jognyilatkozatokat a törvény más megjelöléssel nevesíti.

A munkajogviszony megszűnésére vonatkozóan egy speciális rendelkezést tartalmaz a XI. fejezet (a 193/K. § (4) bekezdésében): ha a kölcsönbeadót törlik a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó nyilvántartásból és nem szünteti meg – az erről szóló határozat kézhezvételétől számított – hatvan napon belül a munkavállaló munkajogviszonyát, akkor a munkajogviszony a hatvanadik napon megszűnik. A törvény a jogviszony megszűnésére vonatkozóan egyébként más speciális rendelkezést nem tartalmaz, a 86. § tényállásai ugyanúgy megszüntetik a kölcsönzésre irányuló jogviszonyt is. Annyit azonban meg kell jegyezni, hogy nem következetes a jogalkotó annak a kérdésnek az eldöntésében, hogy megillessse-e

juttatás a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalót arra az esetre, ha a kölcsönző munkáltató jogutód nélkül szűnik meg, vagy megszűnik kölcsönzési tevékenysége (és ezzel együtt megszüntetni köteles a munkavállaló munkajogviszonyát). Az első esetben, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor a munkavállalót nem illeti meg juttatás a törvény alapján, mivel a jogalkotó kifejezetten kizárja a 86/A. § alkalmazását, amely a felmondási időre jutó átlagkereset kifizetését írja elő a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének esetére (ugyanígy kizárt a végkielégítésre vonatkozó 95. § is). A második eset akkor valósul meg, ha a kölcsönbeadó munkáltatót törlik a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó nyilvántartásból, erre az esetre viszont a 193/K. § (4) és (7) bekezdése a kölcsönbeadó azon kötelezettségét rögzíti, hogy köteles – az erről szóló határozat kézhezvételétől számított hatvan napon belül – azonnali hatállyal megszüntetni a munkaviszonyt, ekkor viszont köteles kifizetni a munkavállaló részére felmondási idejére járó átlagkeresetét.

A felmondásnak nevezett jognyilatkozattal a határozatlan időtartamú jogviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó mind a munkavállaló megszüntetheti.

Az első szembetűnő hasonlóság a munkajogviszony-megszüntetés rendszerében az, hogy a jogviszony általános, itt felmondásnak nevezett megszüntetési jognyilatkozatra vonatkozó szabályainak egy része nagy hasonlóságot mutat a munkáltatói rendes felmondás szabályaival az indokolási kötelezettség, az indokolás tartalmi követelményei (valósság, okszerűség, világosság) tekintetében.

Azok az okok, melyekre alapíthatja a kölcsönbeadó a felmondását némiképpen más megfogalmazásúak, mint a 89. §-ban rögzítettek, lényegében kötött felmondási rendszernek mondható ez abban a tekintetben, hogy a munkáltató meghatározott okokra hivatkozhat (nem pedig okcsoportokat fogalmaz meg a törvény, némiképp kivétel ez alól az, hogy megtaláljuk e helyen is a munkáltató működésére hivatkozást, ami több okot is magában foglal). Felmondhatja a kölcsönbeadó a munkajogviszonyt, ha a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját. Ez a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására való hivatkozásának egyik megnyilvánulása (89. § (3) második fordulata). A másik ok az, ha a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan. Ez a munkavállaló képességére hivatkozásának egy megnyilvánulását jelenti (89. § (3) első fordulata).

A harmadik, ha a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását tulajdonképpen a munkáltató működésében rejlő ok egy konkrét megfogalmazása (89. § (3) harmadik fordulata). Ezek mellett szerepel még általános okcsoportként a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozás lehetősége is.

A határozott idejű jogviszony a fentiek értelmében felmondással nem szüntethető meg jogszerűen. A fő különbség a kölcsönzésre irányuló jogviszonyok megszüntetésében az, hogy nincs külön tényállás a határozott időre kötött munkajogviszonyok megszüntetésére, az Mt. a 88. §-ához hasonlóan. A munkaerő-kölcsönzésre létrejött jogviszonyok esetében a határozott idejű szerződéseket tekinti a jogalkotó a főtípusnak: „a kölcsönbeadó és a munkavállaló között határozott és határozatlan idejű munkajogviszony is létesíthető.

A felmondási idő alapesetben rövidebb, mint a „hagyományos”, 15 napos és nem kerül szabályozására az, hogy a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő arányában ez az idő emelkedne. Az viszont rögzítésre kerül, hogy ha a munkajogviszony időtartama eléri a 365 napot, a felmondási idő mértéke 30 napra emelkedik. További szabály, hogy ha egymás után kötöttek a felek határozott idejű munkajogviszonyok idejét össze kell számítani, mégpedig ha a két éves intervallumon belül összeszámított idő az egy évet eléri, akkor harminc napos a felmondási idő.

A felmentési idő főszabálya is eltérő, de ellenkező irányban: eltérő megállapodás hiányában a felmondási idő teljes egészéről fel kell menteni a munkavállalót, mely időtartamra átlagkeresete illeti meg. Végkielégítés a munkavállalót – mivel kizárt a 95. § alkalmazása – nem illeti meg.

Ha a munkavállaló mond fel, a következő szabályokat kell betartania: jognyilatkozatát írásba kell foglalnia, ezt a nyilatkozatot a kölcsönbeadó munkáltatói jogkört gyakorlója felé kell megtennie és le kell töltenie a rá irányadó felmondási időt (tizenöt vagy harminc napot).

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony azonnali hatályú felmondással is megszüntethető, ami az Mt. 96. §-ban szabályozott rendkívüli felmondás munkaerő-kölcsönzésre vonatkoztatott megfelelője. Mind a kölcsönbeadó, mind a

munkavállaló gyakorolhatja, akár határozott, akár határozatlan idejű munkajogviszony esetében. Követi a szabályozás a rendkívüli felmondás jogtechnikai megoldásait, eltérések főképp az egyes részletszabályokban (határidőkben, jogkövetkezményekben) vannak.

A munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkajogviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönbevevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat. A törvény a „súlyos” kötelezettségszegést használja a 96. §-ban rögzített „munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyosan gondatlan, jelentős mértékű kötelezettségszegése” definíció helyett. Elképzelhető, hogy a bírói gyakorlat kialakít elhatárolási szempontokat a jövőben arra vonatkozóan, hogy mely olyan magatartások felelnek meg a „súlyos kötelezettség” fogalmának, amelyek nem adhatnak alapot rendkívüli felmondásra és fordítva. Véleményünk szerint a 96. § által megvalósított kötelezettségszegések biztos, hogy „súlyosnak” minősülnek illetve a súlyos kötelezettségszegésnek is együtt kell járnia a vétkesség valamilyen fokával, illetve valamilyen lényeges kötelezettségre kell irányulnia (legfeljebb nem kell jelentős mértékűnek lennie). A kölcsönzésre jellemző speciális momentum, hogy a munkavállaló olyan magatartásra hivatkozva is élhet azonnali hatályú felmondással, amely a munkáltatójával polgári jogi jogviszonyban álló munkáltatója (a kölcsönvevő) valósított meg. A munkaviszonyra, foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönvevő megszegheti, a megállapodás megszegése (mint azonnali hatályú felmondási ok) viszont csak a kölcsönbeadó és a munkavállaló munkaszerződése tekintetében jöhet szóba.

A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkajogviszonyt, ha a munkavállaló munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi. Könnyebb ennek a tényállásnak az összehasonlítás a rendkívüli felmondással: nem csak a súlyos gondatlanság minősül azonnali hatályú felmondásra okot adó körülménynek, hanem a vétkesség általában (enyhe gondatlanság is ezek szerint), valamint nem kell jelentősnek lennie a kötelezettségszegésnek. Kérdés, hogy ez a két „könnyítés” mennyire fér össze az azonnali hatályú megszüntetés szankció-jellegével, mindenképpen az lehet az irányadó a felmondástól (nem megfelelő munkavégzésre hivatkozástól) való

elhatárolásra, hogy a kötelezettségszegésnek „lényeges” kötelezettséget kell érintenie.

Kölcsönbeadót a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó nyilvántartásból való törlése esetére speciális megszüntetési kötelezettség terheli. Ha jogerőre emelkedett az erről szóló határozat, a határozat kézhezvételétől számítva a munkáltatónak hatvan napja van arra, hogy azonnali hatályú felmondással megszüntesse a munkavállalói munkajogviszonyát. Egyben köteles kifizetni a munkavállalóknak a felmondási idejükre irányadó átlagkeresetüket. Ha ezt nem teszi meg a munkáltató

Hasonlóan a rendkívüli felmondás 96. §-ban rögzített szabályához, az azonnali hatályú felmondás esetében alkalmazni kell a 193/J (2) rögzített (a felmondásra előírt) indokolási kötelezettséget. Erről és arról a jogtechnikai megoldásról, hogy az azonnali hatályú felmondás esetén a felmondás szabályai nem alkalmazhatóak.

A rendkívüli felmondáshoz hasonlóan kettős határidő került megállapításra az azonnali hatályú felmondás esetére. Az ún. szubjektív határidő ugyanúgy tizenöt napos, az ún. objektív határidő viszont csak hatvan napos. Mivel a munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kölcsönbeadó munkáltató gyakorolhatja, speciális szabályozást igényel annak a helyzetnek a rendezése, amikor a munkavállaló a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatása során szegi meg vétkesen munkaviszonyából eredő lényeges kötelezettségét. Ekkor a kölcsönvevőnek a tudomásszerzéstől számított öt munkanapja áll rendelkezésére, hogy írásban tájékoztassa a kölcsönbeadót a kötelezettségszegés tényéről. Ennek az írásbeli tájékoztatásnak a kézhezvételétől számítva tizenöt napja áll rendelkezésre a kölcsönbeadónak, hogy éljen az azonnali hatályú felmondás jogával. Mivel nincs külön rendelkezés erre a speciális rendelkezésre vonatkozóan, az azonnali hatályú felmondás jogát ebben az esetben is csak az ok bekövetkezésétől számított hatvan napon belül lehet gyakorolni. Különösen fontos ebben az esetben a két munkáltató közti együttműködés (a kölcsönbeadó által az esetlegesen a kötelezettség tényének megállapítására vonatkozó vizsgálatának a teljes-körű megismertetése a kölcsönbeadóval), mivel a kölcsönbeadó erre fogja alapozni, ezzel fogja indokolni a munkajogviszony megszüntetését és a továbbiakban ő viseli indokolásának esetleges tartalmi hibáinak következményeit is.

A munkavállalót munkaviszonya megszűnése, megszüntetése esetén megillető járandóságok illetve igazolások kiadására vonatkozó speciális határidőt állapít meg a 193/L. §. A 97. § (2) bekezdése. Az „utolsó munkában töltött munkanapot” jelöli meg ezeknek a járandóságoknak és igazolásoknak a kifizetésére illetve kiadására. A munkaerő-kölcsönzés keretében munkavállalókkal szemben a munkáltatónak nem feltétlenül az utolsó munkában töltött munkanapon, hanem legkésőbb az utolsó munkában töltött munkanapot követő öt napon belül köteles teljesítenie ezt a kötelezettségét. Ha a munkavállaló nem végzett munkát a jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésekor, a közös megegyezéssel munkaviszony-megszüntetésben való megállapodáskor, akkor a megállapodás megkötésétől illetve a jognyilatkozat közlésétől számított öt napon belül kell teljesíteni ezt a kötelezettséget.

4.3.13. A MUNKAJOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A jogellenes munkajogviszony-megszüntetésre vonatkozóan a törvény a kölcsönbeadó jogellenes munkajogviszony megszüntetését szabályozza csak külön, nincsenek speciális rendelkezések a munkavállaló jogellenes munkajogviszony megszüntetéséről.

Nem kerül szabályozásra az, hogy a jogellenes megszüntetés esetén a munkavállaló kérhetné a továbbfoglalkoztatását, a jogellenes munkajogviszony megszüntetés jogkövetkezménye csak a munkajogviszony megszűnése és a bíróság által megítélt anyagi kompenzáció, munkavállaló nem kérheti továbbfoglalkoztatását.

A munkajogviszony a bírósági határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg, kivétel ez alól az, ha a munkajogviszony a bírói ítélet jogerőre emelkedésének napja előtt a munkavállaló meghal, a munkáltató jogutód nélküli megszűnik, a határozott idő lejár.

Az anyagi kompenzáció 1-6 havi átlagkereset közt mozoghat (a „szokásos” 2-12 havihoz képest). Nem teljesen érthető, hogy miért alacsonyabb a mértéke, mert míg a megszüntetés könnyebbé tételét lehet a rugalmassághoz fűződő érdekekkel

igazolni, de ebből nem következik az, hogy a jogellenes magatartás miatt minősülhet „kevésbé” súlyosnak.

Határozott idejű munkajogviszony jogszerűen sem a munkáltató sem a munkavállaló által nem szüntethető meg felmondással (a határozott idejű jogviszony így csak közös megegyezéssel, vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg). Abban az esetben, ha a kölcsönbeadó egyoldalúan (nem azonnali hatályú felmondással) megszünteti a határozott idejű jogviszonyt, a bíróság a munkajogviszonyból még hátralevő időre, legfeljebb azonban hat havi átlagkereset megfizetésére kötelezi. Felmerülhet az a kérdés, hogy ez az (5) bekezdésben rögzített speciális tényállás hogyan viszonyul a (2) bekezdésben rögzítetthez. Határozott idejű munkajogviszonyt nem csak úgy lehet megszüntetni jogellenesen, hogy a munkáltató felmondással él a határozott idejű jogviszony esetében (ez helyettesíti a 88. § (2) bekezdését és valószínűleg ennek a szabályozása szerepelt a jogalkotó szándékai közt a (5) bekezdés szabályának megalkotásakor), hanem például a jogszerűtlen azonnali hatályú felmondás is ilyen jogellenes megszüntetést jelent. Kérdéses, hogy ez az eset a (2) vagy pedig az (5) bekezdés hatálya alá tartozik-e. A Munka Törvénykönyve „hagyományos” munkajogviszony-megszüntetési rendszeréből kiindulva (hogy külön kezeli a határozott idő előtti speciális megszüntetés lehetőségét a munkáltató részéről) az mondható, hogy az (5) bekezdés hatálya alá csak az az eset tartozik, amikor a határozott idejű jogviszonyt felmondással szünteti meg a munkáltató (erre lehet következtetni a (4) bekezdés tartalmából is). A jogalkalmazás szempontjából ennek a kérdésnek azért lehet nagy jelentősége, mert a munkaerő-kölcsönzése irányuló jogviszonyok túlnyomó része nagy valószínűséggel határozott időre jön létre.

4.3.14. SZABADSÁG KIADÁSA

A munkáltatói jogkör egyik eleme a szabadság kiadása, kiadási rendjének meghatározása, mely a munkaerő-kölcsönzés kertében megosztásra kerülhet a kölcsönadó és a kölcsönvevő között. A jogalkotó kissé „magukra hagyta” a feleket azzal, hogy nem szabályozta részletesebben azt, hogy melyik munkáltatónak milyen kötelezettségei vannak e tekintetben, hanem csak a „hagyományos” munkajogviszony vonatkozó szabályaiból vett át néhányat. A feszültség abból

fakadhat (az egy évet meghaladó jogviszonyok tekintetében), hogy a kölcsönbe adó és a kölcsönbe vevő(k) közt ebben a tekintetben érdekellentét keletkezhet: a kölcsönbe vevő(k) nyilván minél kevesebb szabadság kiadására törekednek, viszont a tárgyévben (illetőleg azt követő év június 30-ig) történő szabadság kiadása a kölcsönbeadót terheli.

Főszabály szerint, ha a felek másként nem állapodtak meg a szabadság kiadásának joga a kölcsönvevőt illeti meg, illetőleg terheli ez a kötelezettség. Következhet ez abból, hogy a foglalkoztatás időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok tekintetében, illetve hogy a szabadság szorosan kapcsolódik a foglalkoztatáshoz. A foglalkoztatás időtartama alatt a kölcsönvevő nyilvánvalóan abban lesz érdekelt, hogy a kiadott szabadság a lehető legkevesebb legyen, erre vonatkozó garanciális – általános – szabály az, hogy a munkavállaló szabadsága egynegyedét az általa meghatározott időpontban veheti ki. Ezt az igényét a szabadság megkezdése előtt tizenöt nappal be kell jelentenie. Felmerülhet a kérdés, hogy a szabadságon lévő munkavállalót a kölcsönvevő köteles-e helyettesíteni erre az időtartamra. Véleményünk szerint, mivel ezt a kötelezettséget a jogszabály főszabály szerint a kölcsönbevevőre telepíti, erre az időszakra – ha felek ezt külön nem kötötték ki – nem köteles a kölcsönadó a munkavállalót helyettesíteni.

4.3.15. KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

A kártérítési felelősség speciális szabályainak kialakításakor a jogalkotó tekintettel volt egyrészt arra, hogy a munkaerő-kölcsönzés során a kikölcsönzött munkavállaló kárt okozhat a kölcsönvevőnek, másrészt pedig arra, hogy kár érheti a kölcsönzés során végzett munkájával összefüggésben. Azokban az országokban, ahol nagyobb volumenben terjedt már el a munkaerő-kölcsönzés jogintézménye, felmérések azt mutatták, hogy az ilyen jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók sokkal gyakrabban szenvednek el baleseteket munkájuk során, mint a „hagyományos módon” foglalkoztatott társaik. Magyarázható ez a jelenség több tényezővel, elsősorban a helyismeret hiányát, a munkakörülmények szokatlan jellegét szokták okokként megjelölni. (Többek közt

ezért is van nagy jelentősége a felek közt a fokozott tájékoztatási kötelezettségnek.)

Ha a munkavállaló okoz kárt a munkáltatójának (a kölcsönbeadónak) kárfelelősségére az általános szabályok az irányadók, a Munka Törvénykönyve 166–173. §§-ai szerint. A speciális szabály ebben a körben az, hogy a törvény kizárja a 167. § (2) illetve (3) bekezdésének alkalmazását. Ebből az következik, hogy a kölcsönzésre kötött munkaszerződés illetve a kölcsönzéssel foglalkozó munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés nem határozhat meg magasabb kárfelelősségi mértéket a munkavállaló havi átlagkeresetének ötven százalékánál.

Ha a kölcsönbevevőnek okoz kárt a munkavállaló, akkor a törvény a Polgári Törvénykönyv alkalmazott károkozására vonatkozó 348. §-át rendeli alkalmazni. Eszerint ha az alkalmazott a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. Ez a szabály eddig is alkalmazható volt a kirendelt munkavállalók esetében, a törvény csak egyértelműsíti a helyzetet azzal, hogy a kölcsönvevőt is ilyen „harmadik személynek” minősíti.

Kérdéses lehet, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönbe vevő megállapodásukban kizárhatják-e ezt a felelősséget. Irányadó lehet ebből a szempontból a Legfelsőbb Bíróság PK. 41. sz. állásfoglalása indokolásának az a mondata, mely szerint „a törvénynek az volt a célja, hogy ha az alkalmazott által munkakörében vagy hatáskörében okozott kárért a munkavállalót egyáltalán ne lehessen felelőssé tenni, a károsulttal szemben a felelősség egész terhét a munkáltató viselje”. Véleményünk szerint felek megállapodásukban nem zárhatják ki érvényesen a felelősségnek ezt a formáját (nem vállalhatja át a kölcsönvevő a kölcsönbeadótól a felelősséget). Még ha a felelősség kizárásában a két munkáltató kifejezetten meg is állapodik, egy esetleges jogvita esetén ennek a megállapodásnak az érvénytelenségére a kölcsönvevő nagy valószínűséggel eredményesen hivatkozhat. A Munka Törvénykönyvének 13. §-a a törvény III. részétől való eltérés feltételül a „munkavállalóra kedvezőbb feltétel megállapításában” szabja meg. Jelen esetben erről nincs szó, továbbá az Mt. „az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni” fogalmazása is azt támasztja alá, hogy ez a rendelkezés kógens, attól érvényesen eltérni nem lehet.

Esetlegesen az olyan megállapodás érvényes lehet, amelyben a felek (a kölcsönbe adó és a kölcsönbe vevő) harmadik személynek okozott kárért való felelőssége tekintetében állapodnak meg, mely azt tartalmazza, hogy a kölcsönvevő minősül ebben a tekintetben munkáltatónak és a munkavállaló által harmadik személynek okozott olyan károkért, amelyet az ő irányítása alatt okozott, felelni fog. Véleményünk szerint megállapodás hiányában is átszállhat a felelősségnek ez az esete a kölcsönvevőre, ha az ő irányítása alatt, az ő utasításai szerint járt el a munkavállaló és harmadik személynek így okozott kárt (hozzá kell tenni, hogy a Ptk e szabálya nem erre az atipikus helyzetre íródott, szükség lesz a bírói jogértelmezésre ebben az esetben különösen, a „az alkalmazott” fogalmának újragondolására.)

A Legfelsőbb Bíróság több döntésében foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy mely munkavállaló által történő károkozások minősülnek munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezettnek és alapozzák meg a munkáltató felelősségét, például megállapította azt, hogy az alkalmazott munkaköri feladatába nem tartozó tevékenységgel való károkozás nem zárja ki a munkáltató kárfelelősségét. Lásd erre vonatkozóan a Polgári Törvénykönyv magyarázatának 904-905. oldalait).

Fontos garanciális szabály az, hogy a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő egyetemlegesen felel a munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért. Az egyetemleges kötelezés lehetősége megkönnyíti a munkavállaló igényérvényesítését, mindkét munkáltatótól követelhető a kártérítés, egészen addig amíg a kötelezettek valamelyike nem teljesít. Egyébként a két munkáltató a munkáltatói kárfelelősség általános szabályai szerint felel (Mt. 174–187. §), ezért csak utalunk az ott kifejtettekre. Irányadónak tekinthető a munkáltatók felelősség alóli mentesülésére a Legfelsőbb Bíróság 123. számú állásfoglalásában megfogalmazott azon elv, hogy a felelősség alól csak akkor mentesülhetnek a munkáltatók, ha a kár mindkettejük működési körén kívül esett és egyben elháríthatatlan is volt.

Eltérő a helyzet, ha a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben, de nem a kölcsönvevőnél való foglalkoztatása során vagy azzal összefüggésben éri kár. Ebben az esetben a munkavállaló káráért a kölcsönbeadó felel. A munkaerő-kölcsönzés esetében a munkaviszonnyal szoros összefüggésben van a helyváltoztatás, a kölcsönvevő munkáltatóhoz való utazás, meghatározott szálláson való tartózkodás. Kérdéses, hogy ezen időtartam alatti bekövetkezett károkat a (kölcsönbeadó)

munkáltató érdekkörébe tartozónak minősíthetjük-e. Ennek a kérdésnek a megválaszolásához elegendő, ha utalunk arra, hogy a bírói gyakorlat szerint fennáll a munkaviszonnyal való összefüggés akkor is, ha a baleset a munkavállalót kiküldetés során, a közlekedés körében éri (Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 29. sz. állásfoglalása). A munkaviszonnyal való összefüggés – ha lehet még szorosabb – a munkaerő-kölcsönzés során teljesített utazás során.

4.4. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉssel FOGLALKOZÓ SZERVEZETEK VÉLEMÉNYE A HAZAI MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS SZABÁLYOZÁSÁRÓL

2010 júniusában arra kértük a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezeteket, adjanak összefoglaló képet arról, hogy miként értékelik a jelenlegi magyar munkaerő-kölcsönzési piacot, annak szabályrendszerét, az implementációs irányokat és szándékokat valamint a gyakorlatot. Az összefoglaló vélemény a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége munkaerő-kölcsönző szekciójának állásfoglalását tükrözi. Ehelyütt a hatályos magyar jogszabályi háttérrel alkotott véleményüket ismertetjük:

Erősségek

Álláspontjuk szerint a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásának jelenlegi állapotában egyik legnagyobb erőssége, hogy egyáltalán létezik, bár a jelenlegi szabályozás komoly és véleményünk szerint felesleges akadályokat gördít a kölcsönzés rugalmas foglalkoztatásának további elterjedése, így új munkahelyek létrejötte elé.

Az Mt. kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályainak megalkotása előtt is létezett Magyarországon munkaerő-kölcsönzés, ám az kizárólag a kirendelés akkori szabályai alapján történt, a szabályozatlanság komoly visszaélésekre adott lehetőséget. A speciális szabályok megalkotását követő időszak még szintén távolról sem volt mentes a visszaélésekre lehetőséget adó, nem megfelelően rendezett normáktól, ám az elmúlt évek során módosított, illetve hatályba léptetett szabályok nagyobb része valóban a kérdéses foglalkoztatási forma gyakorlatának letisztulását,

a foglalkoztatás „kifehérítését” eredményezte. Ezen kérdések egyértelműen előnyére válnak a törvényes keretek között működő személyzeti szolgáltatóknak.

Az erősségek között részleteiben a következőket említették:

- Egyértelműen elkülönül, és megfelelően szabályozott a kölcsönbeadó, kölcsönvevő fogalma és a hozzájuk kapcsolható felelősségi körök. Ilyennek tekinthető a munkaerő-kölcsönzés fogalmi meghatározása is;
- A kölcsönbeadó nyilvántartásba vételére, illetve a kölcsönzött dolgozók legális foglalkoztatásának ellenőrzésére vonatkozó kvázi kölcsönvevői kötelezettség egyértelműen érdekeltté tette a foglalkoztatókat a legális szolgáltatók, illetve a legális kölcsönzési szolgáltatás igénybevételében;
- Az egyenlő bánásmód alkalmazására vonatkozó kötelezettség jelentősen csökkentette a különbséget a tipikus foglalkoztatás keretében alkalmazott és a kölcsönzött dolgozók között;
- Figyelemmel a kölcsönzés speciális voltára és a foglalkoztatás gyakorlati körülményeire egyértelműen előnyös a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó speciális szabályok bevezetése (indokok, felmondási idő, végkielégítés hiánya);
- A magyarországi munkaerő-kölcsönzés kialakult egyedi körülményei és gyakorlata miatt egyértelműen előnyös és a realitásokhoz jelentősen közel áll a jelenlegi szabályozás abban a tekintetben, hogy a kölcsönzés esetében az ideiglenesség nem kerül részletezésre, azaz nincs korlátozva a kölcsönzés időtartama semmilyen módon.

Nehézségek

A vonatkozó részletszabályok és az előző évek módosításai – a fentiekben leírtak ellenére – sok esetben felesleges és érthetetlen korlátozásokat jelentenek a kölcsönző cégek számára:

- Nem látják értelmét és kifejezetten hátrányos számukra, hogy kölcsönzés alkalmi foglalkoztatás keretében alkalmazott dolgozók esetében tiltott;

- Figyelembe véve az Mt. 106/A. §-ában foglaltakat (...külföldi munkáltató munkavállalója a munkaerő-kölcsönzés szabályai szerint a Magyar Köztársaság területén végez munkát...) nincs értelme azon szabálynak, mely szerint munkaerő-kölcsönző csak magyarországi székhelyű cég, illetve szövetkezet lehet;
- A gyakorlat ismeretében felesleges korlátozás, hogy tilos visszakölcsönözni azt a munkavállalót, akinek munkaviszonya a kölcsönbevevőnél a munkáltató működésére alapított rendes felmondással vagy próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés keretében szűnt meg;
- Nem látják reális indokát a továbbkölcsönzés tilalmának (Mt. 193/D.§ (5) bekezdés);
- Értelmetlennek tartják, hogy a kölcsönbeadót terheli valamennyi adatszolgáltatási, bevallási, levonási és befizetési kötelezettség abban az esetben is, ha a kérdésben (pl.: munkahelyi baleset) egyértelműen a kölcsönvevő minősül munkáltatónak;
- Felesleges szabálynak tartják, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződésben szabályozni kell a kölcsönzés időtartamát; a gyakorlatban a kölcsönzési szerződések legtöbbje keretszerződés, melyet az egyedi megrendelések töltenek ki valós tartalommal, így ezen esetekben a kölcsönzés időtartamának kötelező szabályozása értelmetlen;
- Nem látják értelmét a vállalatcsoporton belüli kölcsönzés tilalmának;
- A tájékoztatási kötelezettség esetében annak jelentősége, hogy a kölcsönbeadó kollektív szerződés hatálya alá tartozik e, a jelenlegi gyakorlat ismeretében a semmivel egyenlő és felesleges;
- Feleslegesnek tartják a felmondás esetében a 30 napos szabály megtartását, ez a kölcsönzött dolgozók munkaviszonyának megszüntetését költségesebbé teszi a normál dolgozókénál;
- A kártérítési felelősség tekintetében nem tartják megfelelőnek azt a szabályt, hogy abban az esetben is a kölcsönbeadó, mint munkáltató a felelős a kölcsönzött dolgozó által okozott kárért, ha azt a munkavállaló a kölcsönzés ideje alatt, a kölcsönvevő érdekében dolgozva harmadik személyeknek okoz. Álláspontunk szerint ebben az esetben a Ptk. munkáltatói felelősségre

vonatkozó rendelkezései tekintetében a kölcsönvevőnek kéne munkáltatónak minősülnie;

- Egyes esetekben felesleges korlátozásnak tartják az Mt. tipikus szabályainak alkalmazhatatlanságát a kölcsönzés esetében (versenytilalmi kikötés kizárása, kirendelés, „kvázi kirendelés” (Mt. 150.§) tiltása, gondatlan kártérítési felelősség mértéknek felemelésére vonatkozó megállapodás kizárása, leltárfelelősségi szabályok kizárása, vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok kizárása;
- Mivel a jelenlegi szabályok a munkavállalási engedély megkérésére kizárólag a foglalkoztatót és nem a munkáltatót jogosítják fel, így a kölcsönző cégek hivatalosan ki vannak zárva az engedélyköteles külföldi munkavállalók foglalkoztatásából;
- A kölcsönző cégek véleményük szerint értelmetlenül vannak kizárva a foglalkoztatás bővítését eredményező, illetve támogató pályázatokból, ez a gyakorlat egyértelműen káros hatással van a munkaerő piacra és a foglalkoztatás bővítését célzó kormányzati célokkal teljes mértékben ellentétes;
- Hátrányos a kölcsönzők és leginkább az általuk alkalmazott dolgozók számára, hogy a kölcsönvevő cég felszámolása során a kérdéses dolgozók bérkövetelése a többi, saját dolgozó bérköveteléséhez képest sokkal hátrébb kerül besorolásra („F” kategória, az „A”, illetve „B” kategória helyett);
- Az iparűzési adó alapjából a kölcsönzött dolgozók bérköltsége ELÁBÉ-ként nem vehető ki, ez a szabály véleményük szerint diszkriminatív;
- Megmagyarázhatatlannak és diszkriminatívnak tartják azon jelenlegi szabályt is, hogy a diákok járulékkedvezménye – a foglalkoztatás jelentős hasonlatosságai és a piaci átfedés ellenére – a kölcsönző cégeket nem illeti meg, kizárólag a diákszövetkezeteket, ezen tény indokolatlan és tisztességtelen versenyelőnyt ad az utóbbiak számára a potenciális kölcsönzési piac nagy része tekintetében.

4.5. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS SZABÁLYOZÁSÁNAK JÖVŐJE MAGYARORSZÁGON

4.5.1. A SZABÁLYOZÁS TOVÁBBFEJLESZTÉSÉT DETERMINÁLÓ TÉNYEZŐK

Az ismertetett előzményekből és jogforrásokból következően a magyar munkajogi jogalkotás jövőbeni lépéseit alapvetően három tényező befolyásolja:

1. Az *Európai Unió* fent ismertetett munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvének harmonizációja (Irányelv szövegét lásd az 1. számú Mellékletben).
2. Az *Alkotmánybíróság* 67/2009. (VI. 19.) határozata rögzített olyan alaptételeket a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás alakításakor, amelyeket a jogalkotónak figyelembe kell vennie (AB Határozat szövegét lásd a 2. számú Mellékletben).
3. *Jogpolitikai döntések*, jogalkotási irány kijelölése a fenti két determináló tényező mellett is meghatározó lehet.

ad 1) Nem túlzás azt állítani, hogy a munkaerő-kölcsönzés mai szabályaitól való eltérésnek egyáltalán a megfontolása, a szabályok módosításának áttekintése az Európai Unió tárgyban született irányelvnek átvétele során jelentkezik elsősorban igényként. Ezért ezzel a kérdéssel (nevezetesen azzal, hogy a magyar jogalkotónak milyen mozgástere van az irányelv szabályainak átvétele során) alább külön fejezetben is foglalkozunk. Az irányelv előírja a jogharmonizációra nyitva álló határidőt, a tagállamoknak el kell fogadniuk és ki kell hirdetniük azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek. Vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján vezessék be, amelyhez a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a szociális partnerek számára, hogy azok bármikor biztosítani tudják ezen irányelv célkitűzéseinek teljesítését. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.¹⁸⁴

¹⁸⁴ 11. cikk (1) bek.

ad 2) Az Alkotmánybíróság munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó 67/2009 (VI. 19.) döntésében több olyan sarokpontot is rögzített, amely a munkaerő-kölcsönzés szabályozásával kapcsolatosan a jövőben irányadó, a jogalkotónak figyelembe kell vennie.

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók jogviszonya megszüntetésére vonatkozó szabályozás vizsgált különbségei nem adnak alapot a támadott szabályok alkotmányellenességének megállapítására. Az Alkotmánybíróság abból indult ki, hogy a törvényhozó az Mt. külön fejezetében foglalt szabályok megalkotásával a hagyományoshoz képest a jogviszony tartósságát és a munkavállalók védelmét illetően kevésbé szoros munkajogi kapcsolatot eredményező foglalkoztatás kereteit teremtette meg, a kölcsönzéses foglalkoztatásra szerződő jogalanyok pedig ezen – általuk is igényelt, de legalábbis ismert – feltételrendszerben vállalják a munkát.¹⁸⁵

A foglalkoztatás megvalósításának-megvalósulásának eltérő módozatához, a kölcsönbeadó munkáltató korlátozott foglalkoztatási lehetőségeihez igazodóan kialakított speciális szabályozás ésszerű indokokon alapul, így nem sérti az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdését.¹⁸⁶

Szintén fontos megállapítás az Alkotmánybíróság ítéletéből, hogy diszpozitív szabály meghatározása, vagyis annak a rendelkezésnek a tartalmi kialakítása, amely a szerződő felek eltérő megállapodása hiányában kerül alkalmazásra (...) általában már nem alkotmányossági kérdés, hanem a törvényhozó szabadságába és szabad mérlegelési jogkörébe tartozik. Ennek során a törvényhozó szabadon mérlegelhet olyan célszerűségi, érdekvédelmi, technikai illetőleg egyéb szempontokat, amelyek a konkrét jogviszonyokkal kapcsolatosak, feltéve, hogy azok nem állnak kifejezetten ellentétben az Alkotmány valamely rendelkezésével.¹⁸⁷ A fent idézett tételek a rendeltetésszerű munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó eltérő szabályozás alkotmányosságát mondják ki, azonban az Alkotmánybíróság a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatának tapasztalatai alapján alkotmányossági aggályát arra alapozta, hogy a munkaerő-kölcsönzés huzamosabb ideig is eltarthat (és így már nem mutatható ki a fenti különbség):

¹⁸⁵ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 3.2.

¹⁸⁶ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 3.2.

¹⁸⁷ 42/1996. (X. 9.) AB határozat.

Munkaerő-kölcsönzés esetében – feltételezve a jogintézmény rendeltetésszerű működését – a munkajogviszony létesítése harmadik személy (idegen) munkáltató időszakos munkaerő-igénye kielégítése érdekében történik (a kölcsönzés időtartamát a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodásban kötelező rögzíteni).¹⁸⁸

Időszakos, alkalmi munkaerőre az egyes munkáltatóknál elsősorban helyettesítés, a tervezetten felüli megrendelések teljesítése, illetve szezonális csúcsidőkben jelentkező átmeneti munkaerő-igények kielégítése céljából mutatkozik szükséglet (jellemzően fizikai és adminisztratív munkakörökben), nem zárható ki azonban az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem.¹⁸⁹

ad 3) A jogalkotási koncepció, az elérendő cél tisztázása és a megvalósításhoz szükséges eszközök kiválasztása és azok következetes végig vitele a jogalkotó nem kis körültekintést igénylő feladata. Egyes álláspontok szerint a jogharmonizáció technikájának megválasztása megmutatja, hogy a magyar jogalkotó számára a kölcsönzött munkavállalók védelme vagy a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rugalmassága a fontosabb prioritás.¹⁹⁰ Ha nem is kell a jogalkotónak szélsőségesen az egyik vagy a másik elv prioritása mellett állást foglalnia, a feladata mindenképpen a sokat emlegetett rugalmasság és biztonság közötti egyensúlykeresés.

A munkaerő-kölcsönzés szabályozási koncepciója Magyarországon 2001 óta többször változott: a kezdeti, rugalmasnak nevezhető szabályozás kialakítását követően a későbbi módosítások a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók védelmét célozták javarészt.

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása több módosítást élt meg az elmúlt nyolc évben, a módosításokkal kapcsolatosan sokszor merült fel kritikaként, hogy a jogalkotási koncepció kialakítását követően (megelőzően) nem került sor annak felmérésére, hogy a jogszabály változása milyen hatással lesz a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szektorra és az ily módon foglalkoztatottakra. A módosítások tapasztalatokra vagy feltételezésekre épültek a legtöbbször. Sokszor került a jogalkotó abba a kényszerhelyzetbe, hogy az észlelt rendeltetésellenes

¹⁸⁸ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 2.2.2.

¹⁸⁹ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 1.

¹⁹⁰ Kártyás 2009.

gyakorlatra alkotott szabályt, amely kétség kívül megvalósított célokat, viszont a probléma gyökeréig ezek nem hatoltak.

A jogharmonizációra rendelkezésre álló viszonylag hosszabb idő lehetővé teheti azt, hogy szabályozási alternatívák kerüljenek kidolgozásra és az alternatívák hatásai is prognosztizálásra kerüljenek. Ehhez napjainkban már egyre inkább rendelkezésre állnak jogalkotási tapasztalatok, statisztikák, a szektor munkaadóinak felmérései.

Végül megemlíjtük, hogy nem a jogharmonizáció okán, hanem a kölcsönzési tevékenység szabályozási tapasztalatai alapján vannak olyan kérdések, amelyeknek indokolt az áttekintése és a jogalkotó állásfoglalása. Sok problémát okoz a tevékenység szabályozásának kezdete óta a diákszövetkezetek tevékenysége és a munkaerő-kölcsönzés kapcsolata; a „kikölcsönzés határozott vagy határozatlan idejűségéhez” (vagyis a felek polgári jogi megállapodásához) kötni különböző jogkövetkezményeket; a munkaerő-kölcsönzésre létrejött határozott idejű szerződés megszüntetésének (egyáltalán időtartamának) problémaköre.

4.5.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS RENDELTETÉSÉNEK DEFINIÁLÁSI LEHETŐSÉGE A MAGYAR TÉTELES JOGBAN

A munkaerő-kölcsönzés rendeltetése napjainkban már nem csak a jogirodalomból, hanem az Európai Unió tárgyban született irányelvéből, a magyar jogalkotó törvényhez fűzött indokolásából és az Alkotmánybíróság 2009-ben született döntéséből is egyértelműen megállapítható. A magyar tételesjog viszont adós a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének definiálásával. Nem túlzás azt állítani, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos számos probléma ebből fakad. Ahogy a fenti elemzésben több helyen kihangsúlyozódott, a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése a *munkaerő ideiglenes átengedése*, azaz a rendeltetése szerint alkalmi, ideiglenes jellegű, átmeneti.

Magyarországon viszont a probléma gyökere abban fogható meg, hogy a munkaerő-kölcsönzés tevékenysége kétféle konstrukciót takar. Az egyik esetben a kölcsönzött munkavállalók hosszabb ideig (évekig) kerülnek foglalkoztatásra

ugyanazon (kölsönvevő) munkáltatónál. A másik esetben a munkavállaló rövidebb időszakokat tölt különböző kölsönvevőknél. A munkaerő-kölsönzés konstrukciója egy fajtája, a hagyományos, tradicionális munkajogviszony *mellett* megjelenő *munkajogi* foglalkoztatási módszereknek.¹⁹¹ Ezzel a megjegyzéssel hangsúlyozzuk, hogy *a munkaerő-kölsönzés nem helyettesíti, illetve nem váltja fel a hagyományos munkajogviszony alapján történő foglalkoztatást.*¹⁹²

Az Alkotmánybíróság a munkaerő-kölsönzés vizsgálatakor abból indult ki, hogy a törvényhozó az Mt. külön fejezetében foglalt szabályok megalkotásával a hagyományoshoz képest a jogviszony tartósságát és a munkavállalók védelmét illetően kevésbé szoros munkajogi kapcsolatot eredményező foglalkoztatás kereteit teremtette meg, a kölsönzéses foglalkoztatásra szerződő jogalanyok pedig ezen – általuk is igényelt, de legalábbis ismert – feltételrendszerben vállalják a munkát.¹⁹³

Munkaerő-kölsönzés esetében – feltételezve a jogintézmény rendeltetésszerű működését – a munkajogviszony létesítése harmadik személy (idegen) munkáltató időszakos munkaerő-igénye kielégítése érdekében történik (a kölsönzés időtartamát a kölsönbeadó és kölsönvevő közötti megállapodásban kötelező rögzíteni).¹⁹⁴

Időszakos, alkalmi munkaerőre az egyes munkáltatóknál elsősorban helyettesítés, a tervezetten felüli megrendelések teljesítése, illetve szezonális csúcsidőkben jelentkező átmeneti munkaerő-igények kielégítése céljából mutatkozik szükséglet (jellemzően fizikai és adminisztratív munkakörökben), nem zárható ki azonban az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem.¹⁹⁵

A magyar munkajogi irodalomban már a jogviszony kodifikálása után, de különösen a munkaerő-kölsönzésre vonatkozó szabályok módosítását követően erősödött annak a hangsúlyozása, hogy a jogintézmény rendeltetése nem tisztázott.¹⁹⁶

¹⁹¹ Blanpain (e): Temporary work and labour law (Temp), Deventer/Boston, Kluwer, 1993. 3-6-7. old.; Temporary Employment Businesses (TEB), Council of Europe, Strasbourg, 1985, 7. old.; Non-standard forms of employment in Europe, EIRR Report Number Three, 1990. 4-6.

¹⁹² Kiss 1997.

¹⁹³ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 3.2.

¹⁹⁴ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 2.2.2.

¹⁹⁵ 67/2009. (VI. 19.) AB határozat indokolása 1.

¹⁹⁶ Lásd például Bankó 2009; Kártyás 2009.

A jogalkotó nem adott erre vonatkozóan a munkaerő-kölcsönzés definíciójában iránymutatást, sőt a törvényhez fűzött miniszteri indokolás kifejezetten elismerte annak lehetőségét, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem kizárólag ideiglenes jelleggel valósulhat meg: fizikai és adminisztratív munkakörökben egyaránt igényelnek a munkáltatók (kiemelkedően a multinacionális cégek) időszakos, alkalmi munkaerőt, elsősorban helyettesítés céljából, a tervezetten felüli megrendelések teljesítése miatt, illetőleg szezonális csúcsidők átmeneti munkaerőigényének kielégítésére. Nem zárható ki azonban az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem.¹⁹⁷ Ahogyan az irányelv bemutatása során kiviláglott, az ideiglenesség a fogalomrendszer kulcsa. Ennek rögzítése (vagy legalább is tiszteletben tartása) a tagállamok kötelezettsége, ha a munkaerő-kölcsönzésre szabályt alkotnak. Az egy másik kérdés, hogy a jogalkotó a definícióban megismétli az irányelv szövegét és ezzel teljesíti kötelezettségét (és esetlegesen a jogalkalmazásra bízza az ideiglenesség eldöntését) vagy definiálja az ideiglenességet (esetlegesen maximális időtartam meghatározásával).

4.5.3. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRA VONATKOZÓ SZABÁLY HARMONIZÁCIÓJA

Az ekvivalencia elve a Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szabályai között 2006 óta szerepel. Az egyenlő bérhez való jog két megszorítással érvényesül a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója vonatkozásában: egyrészt az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges a kölcsönvevőnél, másrészt az egyenlő bér elve csak bizonyos bérelemekre alkalmazandó a kölcsönzés első szakaszában. A fenti kivételeket a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve¹⁹⁸ az alábbiak szerint szabályozza:

A kölcsönzés időtartama alatt az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét kell alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli

¹⁹⁷ A Munka Törvénykönyvét módosító 2001. évi XVI. indokolása, IX.

¹⁹⁸ Mt. 193/H. §

munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügylet, készenlét díjazása tekintetében, ha

a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy

b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összeszámított időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

Minden bérelem tekintetében, tehát teljes mértékben alkalmazni kell az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha

a) a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy

b) a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

Fontos annak bemutatása, hogy a magyar munkajogi elemző irodalomban már megjelentek azok a vélemények, amelyek az irányelv követelményeinek és az Alkotmánybíróság döntésének együttes követelményéből az egyenlő bánásmód korlátozás nélküli rögzítését vezetik le: összességében a munkaerő-kölcsönzés és az egyenlő bér elvének AB általi értelmezése arra épül, hogy a kölcsönzés csak akkor indokol eltérést az általános szabályoktól, ha rövid tartamú foglalkoztatást jelent. Ahogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése sem adható meg pontosan, úgy az egyenlő bér elve alkalmazhatóságáról sem lehetett egyértelműen dönteni: az alkotmánnyal összhangban lévő szabályozásnak a kikölcsönzések időtartama alapján differenciálnia kell. Ez a megközelítés mintegy „szentesíti” az Mt. vonatkozó rendelkezéseit. Ugyanakkor, az irányelv éppen az ideiglenes kikölcsönzéseket tekinti olyannak, amelyek mellett nem érvényesülnek a munkaerő-kölcsönzés olyan előnyei, amelyek kompenzálhatnának az alacsonyabb bérért. A két megközelítés pedig oda vezet, hogy az irányelv érvétele után várhatóan a kikölcsönzések első napjától alkalmazni kell majd az egyenlő bér elvét. Mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása

során a tagállamok csökkentsék a már meglévő garanciákat, a jelenlegi rendszert csak a munkavállaló előnyére lehet megváltoztatni. Ez lényegében azzal a következménnyel jár, hogy a tartós foglalkoztatás esetén az alkotmányos, ideiglenes esetén pedig a jogharmonizációs kötelezettségek miatt kell majd alkalmazni az egyenlő bér elvét. Így tehát nem maradt más választása a jogalkotónak, mint a kikölcsönzések első napjától garantálni a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő egyenlő munkát végző, saját munkavállalójának egyenlő bérezését.¹⁹⁹

Véleményünk szerint az irányelv főszabályának mindenféle megszorítás nélküli átvétele Magyarország esetében mindenképpen alaposan átgondolandó. Bár már a tanulmányban is többször megemlítesre került, hogy nehéz hatástanulmányok hiányában megjósolni, hogy milyen hatással jár a jogszabály változtatása, annak prognosztizálása valószínű, hogy egy ilyen rendelkezés, nem csak a munkaerő-kölcsönzési tevékenység nagyarányú csökkenését eredményezné, hanem olyan kihatással is lenne sok termelő szektorra, amely nem szolgálja az ország munkaerő-piaci érdekeit.

Nem szabad azt elfelejteni és a jogharmonizáció során szem előtt kell tartani, hogy Magyarországon a kölcsönzések közötti időszakokban a munkáltató állásidő fizetési kötelezettsége 2001-től evidenciának számít, azaz Magyarország gyakorlatilag 2001-ben olyan állapotot kodifikált, amelyet a 2008-ban hatályba lépett irányelv kivételként megenged. Ehhez képest a későbbi törvénymódosítások rögzítették az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, a fenti fokozatossággal. Természetesen ennek a kivételnek a fenntartása még nem oldja meg a fenti, a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének kodifikációjával kapcsolatos problémát (azaz azt, hogy a magyar jogalkotó milyen időtartamúnak tekinti egyáltalán a munkaerő-kölcsönzést).

A kollektív szerződéssel kapcsolatos irányelvi kivétel az irodalomban azért kerül sokszor bírálatra, mert a kölcsönzött munkavállalók szakszervezeti képviselete általában alacsony.²⁰⁰ A jelenlegi magyar kollektív szerződéses rendszerben sem életszerű e kivétel esélyében bízni.

¹⁹⁹ Kártyás 2009.

²⁰⁰ Kártyás 2009.

4.5.4. AZ IRÁNYELV TOVÁBBI RENDELKEZÉSEINEK ÁTVÉTELE, AZ IRÁNYELVNEK MEGFELELŐ GARANCIARENDSZER

Lényegesen egyszerűbb helyzetben van a jogalkotó az irányelv további rendelkezéseinek átvételét illetően, mint a fenti esetekben. Az irányelv 6. cikkében rögzített tilalmak és követelmények a magyar Munka Törvénykönyvében rögzítésre kerültek 2001-ben.

Végül, – mintegy összegzésként is – fontos kiemelni az irányelv 5. cikkének 5. bekezdését, amelynek való megfelelés igazolja, hogy az irányelv által megkövetelt védelmi rendszerrel a tagállam rendelkezik. E bekezdés szerint megfelelő intézkedéseket kell hozni az egyenlő bánásmódról szóló cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából.

Véleményünk szerint, azokban az esetekben, ha a jogalkotó az irányelvben megengedett kivételek valamelyikével él, kulcsfontosságú ezen garancia rögzítése az irányelvnek való megfelelés céljából. A megoldás abban is állhat, hogy kimondja a magyar jog az irányelvben rögzített visszaélések megakadályozására vonatkozó elvet, a Munka Törvénykönyve 79. §-ának (4)-(5) bekezdéséhez hasonlatosan. Ezzel látszik megoldottnak a garanciarendszer rögzítése, állást foglal a jogalkotó az ideiglenesség kérdésében és fent lehet tartani az ekvivalencia elv lépcsőzetes megoldását.

4.6. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS KERETÉBEN TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉSRŐL SZÓLÓ 2008/104/EK IRÁNYELV ÁTVÉTELÉVEL VÁRHATÓ VÁLTOZÁSOK A MAGYAR MUNKAJOGBAN

Tágan értelmezve így egy 26 éves jogalkotási folyamat zárult le 2008. november 17-én, amikor megszületett az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (továbbiakban: irányelv). Mivel az irányelv átvételére 2011. december 5-ig van ideje a tagállamoknak, eddig a dátumig egészen biztosan módosítani kell a Munka Törvénykönyve (Mt.) vonatkozó szabályanyagát.

Az Mt. 2001. július 1-től tartalmazza a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezéseket (lásd III. rész XI. fejezet). A munkaerő-kölcsönzők tevékenységére vonatkozó adminisztratív szabályokat a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Kormányrendelet (Krend.) tartalmazza.

Az alábbiakban összefoglaljuk, hogy milyen jogszabályváltozások várhatóak az irányelv hazai átvétele során, illetve az egyes feladatok megvalósítására milyen alternatívák állnak rendelkezésre. A hivatkozott statisztikai adatok forrása a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által a kölcsönbeadók kötelező adatszolgáltatása alapján készített 2008-as összefoglaló jelentés. (Lásd: <http://www.afsz.hu>.)

Előre kell bocsátani, hogy **az irányelv kettős célkitűzést** tartalmaz. A munkavállalók védelme mellett a munkaerő-kölcsönzési szektor bővítését is előirányozza, elismerve a kölcsönzés lehetséges pozitív munkaerő-piaci hatását (2. cikk). Ezért bár a hazai átvétel során a szabályozás – vélhetőleg – alapvetően szigorodni fog, az irányelv maga a kölcsönzés piaci lehetőségeinek bővítését is célul tűzi ki. Az átvétel során így erre is tekintettel kell lenni.

4.6.1. AZ IRÁNYELV HATÁLYA

Az irányelv hatálya tágan került meghatározásra, amennyiben az kiterjed a köz- és magánszférára és a non-profit szervezetekre is. A határozott idejű szerződéssel rendelkező, illetve a részmunkaidős kölcsön-munkavállaló is az irányelv hatálya alá tartozik. Feltétel azonban, hogy a kölcsönbeadó, illetve a kölcsönvevő gazdasági tevékenységet végezzen (2. cikk).

Az irányelv 1. cikk (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy a tagállamok támogassák a munkaerő-piacról tartósan kiszorult rétegek kölcsönzésen keresztüli (újbóli) elhelyezkedését. Ez a kivétel csak a tagállam kifejezett rendelkezése esetén, a szociális partnerekkel való konzultáció után vehető igénybe, és nem adott kölcsönbeadókra, vagy kölcsönvevőkre vonatkozik, hanem az állami, vagy államilag támogatott programokban résztvevő munkavállalókra.

Az irányelv hatályára vonatkozó rendelkezések jelentősége, hogy a tagállamok nem kötelesek átvenni az irányelv szabályait azon kölcsönbeadók, kölcsönvevők vagy kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában, amelyek/akik nem esnek a hatálya alá. Így nem kötelező alkalmazni az irányelvet:

- a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönbeadókra és kölcsönvevőkre, illetve
- az állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében foglalkoztatottakra.

Az Mt. jelenleg egységesen szabályozza a kölcsönzési szektort, a munkaerő-kölcsönzésről szóló III. rész XI. fejezet minden kölcsönbeadóra és kölcsönvevőre kiterjed. Az irányelv átvétele során viszont **létrehozható egy olyan alanyi kör, amelyre rugalmasabb szabályok vonatkoznak** (elsősorban: akikre az egyenlő bér elve csak a most hatályos korlátokkal érvényesülne, és akiknél a kikölcsönzés tartós is lehet). Ide tartozhatnának pl.:

- az állami munkaközvetítés mintájára megszervezett állami kölcsönbeadók,
- a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönvevők (pl. szakszervezetek, egyházak, alapítványok, stb.).
- a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalókat kölcsönzés keretében foglalkoztató képzési programok.

A magyar Mt. 2004. május 20-tól a nonprofit szférában (korábban közhasznú társaságok, ma nonprofit gazdasági társaságok számára) is lehetővé teszi a munkaerő-kölcsönzést [Mt. 193/D. § (1) bek.]. E célra külön támogatás is igényelhető volt az Ft. alapján, ami iránt azonban rendkívül alacsony volt az érdeklődés (2005-ben egyáltalán nem kértek ilyen támogatást), így az 2007. január 1-jével megszűnt.

Ennek mintájára – akár a gazdasági tevékenységet nem végző szervezetekre vonatkozó, akár az 1. cikk (3) bekezdés szerinti derogációs lehetőséget kihasználva – **a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók támogatása érdekében a magyar jogalkotó rendelkezhet úgy, hogy az irányelv szigorúbb szabályait nem kell alkalmazni.**

4.6.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS DEFINÍCIÓJA

Az irányelv meghatározása szerint munkaerő-kölcsönző az olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki (3. cikk). A jogszabály ennek megfelelően meghatározza a kölcsönzött munkavállaló, a kölcsönvevő és a kikölcsönzés fogalmát is.

A fenti meghatározásokból a következő elemeket kell kiemelni:

- a kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkaviszony áll fenn,
- a munkaviszony kimondottan munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre,
- a munkavállaló a kölcsönvevő irányítása és felügyelete alatt végzi a munkát,
- a kölcsönvevőnél a munkavégzés ideiglenesen történik.

E fogalmi elemeket – az utolsó kivételével – az Mt. 193/C. §-a már most is tartalmazza. Eszerint munkaerő-kölcsönzés az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. Emellett az Mt. alapján a munkaszerződésben kötelező rögzíteni, hogy munkaszerződés (vagy a távmunkát végző foglalkoztatására irányuló munkaszerződés) kölcsönzés céljából jön létre [Mt. 193/H. § (1) bek. a) pont]. Ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa [Mt. 193/E. § (4) bek.]. Az egyértelműség kedvéért célszerű lehet az Mt. 193/C. §-át kiegészíteni a kölcsön-munkavállaló és a kikölcsönzés fogalmával is, amelyek könnyen levezethetőek a már meglevő definíciókból.

Komolyabb kihívást jelent, hogy az irányelv minden meghatározásban hangsúlyozza, hogy a **kölcsön-munkavállaló csak ideiglenesen áll a kölcsönvevő alkalmazásában**. A kölcsönzés eme Európa-szerte magától értetődő jellemzőjét a

magyar jogalkotó eddig vonakodott elismerni. Bár a munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatást következetesen rövid időtartamúnak tekinti, amely a hirtelen jelentkező, átmeneti munkaerő-igények kielégítését szolgálja, ez a jogalkotói koncepció egyáltalán nem tükröződik a kölcsönzés hatályos szabályozásában. Nincs ugyanis olyan szabály, amely meghatározná, hogy milyen okokból, és/vagy maximálisan milyen időtartamra lehet kölcsönözni munkaerőt.

Ennek a hiányosságnak igen komoly gyakorlati jelentősége van. Az Mt. alapján nincs akadálya annak, hogy egy munkáltató akkor is kölcsönözze munkavállalóit, amikor egyébként szó sincs hirtelen munkaerő-igényről, csupán így akar olcsóbb és rugalmasabban foglalkoztatható munkaerőhöz jutni. Példa erre a gyakorlatban az „outsourcing” egyik formájaként ismert helyzet, amikor a munkáltató – általában egy egész részlegére kiterjedően – közös megegyezéssel megszünteti a munkavállalói munkaviszonyát, azzal a kikötéssel, hogy már másnap visszakölcsönzi őket egy meghatározott kölcsönbeadón keresztül. Eközben a kölcsönbeadóval kötött szerződésben a kölcsönvevő (a volt munkáltató) minden érdemi munkáltatói jogot magának tart fenn (így pl. csak az ő beleegyezésével módosítható a munkavállaló munkaszerződése, vagy szüntethető meg a jogviszonya). A munkáltató szempontjából tehát nem változik semmi, ám a munkavállalókra immár a jóval kevesebb garanciát biztosító munkaerő-kölcsönzés szabályai vonatkoznak. Így a munkáltató összességében tartósan foglalkoztatott törzsállományát is a rugalmasabb szabályokkal járó munkaerő-kölcsönzésen keresztül alkalmazhatja. Nincs olyan jogszabályhely, amelybe eljárása kimondottan beleütközne, ezért legfeljebb joggal való visszaélés címen lehetne támadni. Ellenben, ha a törvény előírja, hogy a kölcsönzött munkavállaló csak ideiglenesen végezhet munkát egy adott kölcsönvevőnél, ez a visszaélési lehetőség megszűnik. Ennek a rugalmas szabályozásnak is köszönhető, hogy 2008-ban a kölcsön-munkavállalók 78,6%-a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezett.

Az irányelv hatályba lépésével a kikölcsönzés ideiglenességét a magyar jognak is rögzítenie kell, amire többféle megoldás jöhet szóba.

(1) A legkézenfekvőbb, ha az Mt. előírja, hogy egy adott kikölcsönzés időtartama legfeljebb mennyi lehet. Ilyen maximumot több tagállam szabályozása meghatároz, annak mértéke azonban igen változó. Maga az irányelv nem igazít el abban a kérdésben, hogy milyen hosszú kikölcsönzés minősül még ideiglenesnek, de a tagállamok gyakorlata alapján az egy éves időtartam átmenetinek tekinthető.

Magyarországon 2008-ban a kikölcsönzési esetek átlagos hossza 92 nap volt, az alábbi megoszlásban:

- fizikai alkalmazottak: 88 nap;
- szellemi alkalmazottak: 120 nap;
- határozatlan időre alkalmazottak: 96 nap;
- határozott időre alkalmazottak: 79 nap.

Ez azt jelenti, hogy ha a magyar jog akár csak 4 hónapban állapítja meg az egy kölcsönvevőnél ledolgozható időt, úgy annak lényegében a mostani gyakorlat is megfelel. Így valóban csak a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésével össze nem egyeztethető kikölcsönzéseket akadályozná meg a törvény. A többi tagállam gyakorlata alapján azonban hosszabb időszak is ideiglenesnek tekinthető.

(2) Az ideiglenesség biztosításának egy másik módja, ha maga a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartama korlátozott. Az előbb idézett statisztikák alapján azonban Magyarországon a kölcsönzési szektorban a határozatlan időre létrejött munkaviszonyok dominálnak, és e munkavállalók számára a határozott időre való átállás alapvetően visszalépés lenne jelenlegi státuszukhoz képest.

(3) Szintén behatárolja a kikölcsönzések időtartamát, ha a törvény rögzíti azokat az okokat, amikor kölcsönzött munkavállaló vehető igénybe. Ezt a megoldást követi Belgium, ahol (a művészek kivételével) csak állandó munkavállaló helyettesítésére, ideiglenes és kivételes munkaerő-szükséglet kielégítésére, illetve nem szokásos feladatok ellátására alkalmazható kölcsön-munkavállaló. Kétség kívül előnye e lehetőségnek, hogy egyértelműen tisztázza, mi a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése, ezáltal gátat szab a visszaéléseknek. Fontos azonban, hogy egy ilyen taxációval a jogalkotó kellően lefedje a kölcsönzés összes szóba jöhető és foglalkoztatás-politikai szempontból kívánatos esetét.

(4) Végül, elméletileg azzal is megfelelénk az irányelv rendelkezéseinek, ha a jogalkotó egyszerűen a munkaerő-kölcsönzés definíciójában fogalmi elemmé tenné az ideiglenes foglalkoztatást, annak pontos tartama meghatározása nélkül. Azonban egy irányelv – mint közösségi jogforrás – lényege éppen az, hogy az általa meghatározott célok elérését teszi kötelezővé a tagállamok számára. A benne foglalt célok átvételének viszont nem feltétlenül tesz eleget, ha csupán a célt megállapító rendelkezést ültetjük át szó szerint a saját jogrendszerünkbe. Ez a megoldás egyfelől tehát a nem megfelelő átvétel kockázatával jár, másfelől pedig csupán a munkaügyi bíróságokhoz továbbítja a problémát, hiszen – konkrét ügyekben eljárva – nekik kell majd állást foglalniuk arról, milyen hosszú kikölcsönzés minősül még ideiglenesnek.

4.6.3. A KORLÁTOZÁSOK ÉS TILALMAK FELÜLVIZSGÁLATA

Az irányelv szerint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetők legyenek. Ezért 2011. december 5-ig a tagállamoknak – a szociális partnerekkel lefolytatott, a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően – felül kell vizsgálniuk a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozásokat és tilalmakat annak megállapítása érdekében, hogy azok az említett okok alapján indokoltak-e (4. cikk).

Mint látható, az irányelv a „munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó” korlátozások vagy tilalmak felülvizsgálatáról rendelkezik. A vizsgálat tehát a munkaerő igénybevétele, azaz a kölcsönvevő szempontjából végzendő el, és nem tartoznak ebbe a körbe a kölcsönbeadó, vagy a munkavállaló jogalanyisági feltételeire vonatkozó szabályok, illetve a munkavállalót védő törvényi garanciák. A korlátozások fenntartását igazoló általános érdek kapcsán az irányelv csak példákat említ, pontos meghatározást nem. Így a tagállamokra marad az általános érdek definiálása.

A hatályos hazai szabályozásban szereplő **korlátozások, tilalmak**, illetve a fenntartásukat indokoló általános érdekek az alábbiak.

- Tilos munkavállaló kölcsönzése jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre [Mt. 193/D. § (2) bek. a) pont]. Ha az adott feladat hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalóval sem végezhető el, akkor az felel meg a közérdeknek, hogy azt kölcsön-munkavállaló se láthassa el.
- Egy tipikus visszaélésszerű gyakorlatnak veszi elejét a visszakölcsönzés tilalma. Eszerint tilos a munkavállaló kölcsönzése, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg [Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont]. Nem lehet tehát kiváltani a hagyományos munkaviszonyt a rugalmasabb kölcsönzéssel.
- A kölcsönzés az egyszerűsített foglalkoztatással nem kombinálható [az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény 4. § (2) bek.]. Nem lehet tehát összekapcsolni az egyszerűsített foglalkoztatással járó rugalmasabb szabályokat a kölcsönzéssel.
- A kölcsönbeadó nem kölcsönözhet munkavállalókat olyan kölcsönvevőhöz, akivel az Mt. 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban áll [Mt. 193/G. § (7) bek.]. Ez a tilalom arra szolgál, hogy egy konszern ne hozhassa létre a saját munkaerő-kölcsönző cégét, saját munkaerő-szükségletének kielégítésére.
- A közsférában érdemi munkakörre munkaerő-kölcsönzés nem lehetséges. A Ktv. hatálya alatt ugyanis nincs mód munkaerő-kölcsönzésre. A Kjt. szerint pedig kölcsön-munkavállaló közvetlenül a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható. A végrehajtási rendelet meghatározhatja, hogy a kölcsönzés szempontjából a munkáltató mely tevékenysége minősül alaptevékenységnek [Kjt. 54. § (3) bek.]. Ez a korlátozás a közsféra sajátos toborzási szabályaira tekintettel indokolt. Mivel a Kjt. hatálya alatt, nem érdemi munkakörökre mód van kölcsön-munkavállalók igénybevételére, a korlátozás nem aránytalan. Természetesen ez a korlátozás lazítható az irányelv átvétele során.

Tágabb értelemben szintén a kölcsönzött munkaerő igénybevétele korlátjának lehet tekinteni az alábbi szabályokat, ám könnyen igazolható, hogy ezek is általános érdeket szolgálnak:

- A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót e törvény, illetőleg más jogszabály alapján megilletik [Mt. 193/D. § (4) bek.]. A kölcsönzési szerződésben tehát nem lehet felülmúlni a munkavállaló jogait.
- A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti [Mt. 193/D. § (5) bek.]. Ellenkező esetben átláthatatlan munkáltatói láncok alakulnának ki, ahol a munkáltatói kötelezettségek és felelősség érvényesítése aggályos volna.
- Ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig
 - o a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy
 - o a kölcsönbeadó nem köt az Mt. 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést,

a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával [Mt. 193/G. § (8) bek.]. Az irányelv nem tartalmaz a kölcsönbeadókkal szemben jogalanyisági feltételeket, és úgy fogalmaz, hogy azt kell kölcsönbeadónak tekinteni, aki a nemzeti joggal összhangban köt munkaszerződést a munkavállalóval [3. cikk (1) bek. b) pont]. Nincs ezért akadálya annak, hogy – garanciális okokból – a magyar jog a kölcsönvevővel hozza létre a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó nem felel meg a fenti feltételeknek.

- Külföldi állampolgár csak akkor lehet kölcsön-munkavállaló, ha magyarországi munkavállalásához nem szükséges engedély. A külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 8/1999. (XI. 10.) SzCsM rendelet 17. § ca) pont ja szerint ugyanis a munkavállalás iránti engedélyt az a foglalkoztató jogosult kérelmezni, aki részére a külföldi foglalkoztatásra irányuló jogviszony alapján munkát végez. Ugyanakkor, a 4. § (1) bek. e) pontja szerint, az engedély iránti kérelmet el kell utasítani, ha a külföldi foglalkoztatására nem a kérelmet benyújtó foglalkoztatónál kerül sor. Munkaerő-kölcsönzés esetén az engedélyért tehát a kölcsönbeadó

folyamodhat, de a tényleges foglalkoztatásra nem nála, hanem a kölcsönvevőnél kerül majd sor, ezért az engedély nem adható meg. A hazai munkaerő-piac védelme megfelelően indokolja ezt a szabályt. Amúgy nincs akadálya, hogy az adott külföldi foglalkoztatásához a kölcsönvevő közvetlenül kérjen engedélyt. Másfelől, a közösségi jog alkalmazása szempontjából ez a korlátozás nem releváns, hiszen az EGT tagállamok állampolgárainak magyarországi munkavállalása, foglalkoztatása nem engedélyköteles.

4. cikk (4) bekezdésében **az irányelv maga nevesít egy kivételt:** fenntarthatónak ítéli a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket. Amellett, hogy Magyarországon csak az Mt. által meghatározott társasági formában működő cég végezhet munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, a magyar jogalkotó kezdettől fogva előírt adminisztratív feltételeket is a kölcsönbeadók működéséhez. Ezeket a (közelmúltban módosított) Krend. tartalmazza. Eszerint kölcsönzési tevékenység csak akkor gyakorolható, ha az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vételt kimondó határozata jogerőre emelkedett [Krend. 9. § (1) bek.]. A kölcsönbeadót a székhelye szerint illetékes állami foglalkoztatási szerv akkor veszi nyilvántartásba, ha

- a cégjegyzékbe bejegyezték, és társasági szerződése, alapító okirata, alapszabálya a kölcsönzési tevékenység folytatását tartalmazza (cégjogi feltétel),
- a kölcsönbeadó által foglalkoztatott legalább egy személy rendelkezik a Rendelet 1. számú mellékletében meghatározott szakmai képesítéssel, gyakorlattal (személyi feltétel),
- a tevékenység gyakorlásához megfelelő irodahelyiséggel rendelkezik (tárgyi feltétel), és
- kétmillió forint vagyoni biztosíték letétbe helyezését igazolja [Krend. 4. § (1) bek, 6. § (2) bek.].

Az irányelvben foglalt kivétel alapján **ezeket az előírásokat Magyarország felülvizsgálat nélkül fenntarthatja.**

Végül, bár nem a korlátozások és tilalmak felülvizsgálata cím alatt, de még egy korlátozás fenntartását kimondottan engedélyezi az irányelv. A preambulum deklarálja, hogy a **sztrájkoló munkavállalók** kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítésének tilalma nem sérti a közösségi jogot (lásd a 20. pontot). A kölcsön-munkavállalókkal megvalósuló sztrájk törést a hazai jog is tiltja [Mt. 193/D. § (2) bek. b) pont], amely rendelkezés tehát nem ütközik az irányelvbe.

4.6.4. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ALAPELVE

Az irányelv 5. cikke szerint a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

Az egyenlőséget tehát a kikölcsönzés első napjától kell biztosítani, de csak az „alapvető munka és foglalkoztatási feltételek” tekintetében. Ebbe a körbe a törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek tartoznak, a következők vonatkozásában:

- a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok;
- fizetés;
- az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére; valamint
- a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre vonatkozó szabályok.

Az irányelv szerint csak a kötelező erejű, általános rendelkezésekben meghatározott alapvető foglalkoztatási és munkafeltételeket kell figyelembe venni. Az „egyéb” szó szerepeltetése a meghatározásban arra utal, hogy az adott előírás

bármilyen formában létezhet, a feltétel csupán annyi, hogy az kötelező erejű legyen, és a kölcsönnevőnél legyen hatályban. Ez tehát azt a sajátos – egyébként a munkaerő-kölcsönzés lényegéből eredő – helyzetet eredményezi, hogy a tényleges munkavégzés idejére a munkavállaló nem a jogi munkáltatójánál, hanem a kölcsönnevőnél hatályos kollektív szerződés, szabályzat, belső utasítás, vagy akár írásba nem foglalt gyakorlat hatálya alá kerül, és e körben jogosult egyenlő bánásmódra. Az összehasonlítás alapja a kölcsönnevő saját fiktív munkavállalója, aki – minden releváns körülmény figyelembevételével – mintegy „tükörképe” a kölcsönzött munkavállalónak.

Az Mt. a felsorolt munka- és foglalkoztatási feltételek közül már most is biztosítja a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogát:

a) az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére;

b) a diszkrimináció tilalmára és

c) a munkaidőre

vonatkozó szabályok tekintetében.

Pontosítani kell azonban, hogy a fenti munkafeltételek vonatkozásában a kölcsönnevőnél hatályos kollektív szerződés és egyéb szabályzatok irányadóak a kölcsönzött munkavállalóra is. Az Mt. jelenleg csak annyit ír elő, hogy a munkavállalóra a kölcsönnevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni [Mt. 193/E. § (3) bek.]. Nem egyértelmű, hogy ez a kollektív szerződés alkalmazására is felhatalmazást ad-e, mivel egyébként a munkaerő-kölcsönzésre is alkalmazandó az Mt. 36. §-a, amely szerint a kollektív szerződés hatálya az azt aláíró munkáltatóra terjed ki. A kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában viszont a kölcsönbeadó a munkáltató.

Nem biztosított az egyenlőség a fizetés vonatkozásában. A 2006. január 1-től máig hatályos korlátozott egyenlő bér elve azt jelenti, hogy az egyenlő bérhez való jog két megszorítással érvényesül a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönnevő saját munkavállalója vonatkozásában:

- a) Az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges a kölcsönvevőnél (időbeli korlát).
- b) Az egyenlő bér elve csak bizonyos bérelemekre érvényesítendő (terjedelmi korlát).

Ez alapján a kölcsönzött és a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalója között az egyenlő bér elve a következők szerint érvényesül:

- 1. 183 napot el nem érő munkavégzés esetén: egyáltalán nem alkalmazandó.
- 2. Legalább 183 napos munkavégzés esetén: csak személyi alapbér, műszakpótlék, rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, az ügyelet és készenlét díjazása tekintetében érvényesül.
- 3. Határozott időre szóló kikölcsönzés esetén két év, határozatlan idejű esetén pedig egy év folyamatos munkavégzés után: az összes bérelemre alkalmazni kell.

Mindezen rendelkezések nem vonatkoznak a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak [Mt. 193/H. § (9–11) bek.].

Ez a rendszer ellentétes az irányelvvel, ezért legfeljebb valamelyik kivétel alapján lehet fenntartható. **Az irányelv alapján az Mt.-t úgy kell módosítani, hogy főszabály szerint a kikölcsönzés első napjától és minden bérelem vonatkozásában alkalmazandó az egyenlő bér elve.**

4.6.5. KIVÉTELEK AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ALÓL

Az irányelv három lehetséges kivételt tartalmaz, amelyek alkalmazásáról minden tagállam maga jogosult dönteni.

(1) Az első lehetséges kivétel az egyenlő bér elvére vonatkozik. A kivételhez két feltétel együttes fennállása kell: a munkavállaló tartós munkaviszonnyal rendelkezzen és a kikölcsönzések között is kapjon díjazást [5. cikk (1) bek.]. Az irányelv azonban sem azt nem mondja meg, mit kell tartós foglalkoztatásnak tekinteni, sem azt, mit jelent jelen esetben a díjazás. A tartósság definiálása során így a tagállamoknak csak egy korlátozással kell számolniuk. Az irányelv 3. cikke alapján meg kell

határozniuk, mit tekintenek ideiglenes kikölcsönzésnek. Ez pedig szükségszerűen csak rövidebb időszak lehet, mint a munkaviszony tartósságához megkövetelt periódus. Például, ha egy tagállam az egy éves kikölcsönzést még ideiglenesnek tekinti, úgy a legalább egy évet el nem érő munkaviszonyt természetesen nem minősítheti tartósnak.

Ennek a kivételnek az a lényege, hogy ha a munkavállaló tartós munkaszerződéssel rendelkezik, és mellette a kikölcsönzések közti időben is díjazásban részesül, úgy e két komparatív előny kárpótolja azért, hogy nem részesül egyenlő bérezésben, mint a kölcsönvevő összehasonlítható saját munkavállalókra. Ezért az irányelv céljának nem felel meg az a nemzeti szabályozás, amely a csekély időtartamú munkaviszonyt is tartósnak minősíti, amely mellett elvi lehetősége is alig van, hogy lesz olyan kikölcsönzések közti periódus, amelyre díjazást kap a munkavállaló.

Hozzá kell tenni, hogy a tartós munkaviszonyhoz kapcsolódó kivétel gyakorlati problémákat is felvet. A munkaviszony huzamossága ugyanis olyan ismérv, amelyet a jogviszony létesítésekor még nem lehet biztosan előre látni. Felmerül a kérdés, vajon hogyan rendezhető az a helyzet, amikor a munkavállalót a tartós foglalkoztatás szándékával szerződtetik – így nem fizetnek neki egyenlő bért sem –, ám később munkaviszonyát mégis idő előtt megszüntetik. Ilyenkor nem teljesül a kivétel feltételül szabott tartós foglalkoztatás, így utólag meg kell téríteni számára a bérkülönbözetet. Mivel az 5. cikk (5) bekezdés szerint a derogációs lehetőségekkel élő tagállamoknak a visszaélések megakadályozására is megfelelő szabályokat kell alkotni, hasonló biztosíték beépítése mindenképpen kötelező (lásd még lejjebb).

A tartós jogviszonyban álló, kikölcsönzések között is díjazást kapó kölcsön-munkavállalókat Magyarország is kizárhatja az egyenlő bér elve alól. Az Mt. szerint ugyanis a kikölcsönzések közötti időszak állásidőnek minősül, így arra a munkavállalót személyi alapbére illeti meg [Mt. 151. § (4) bek.] A kivételhez szükséges egyik feltétel így minden kölcsönzött munkavállaló esetében teljesül. Így a szabályozás az alapján hasadhat két részre, hogy a munkavállaló tartós munkaviszonnyal rendelkezik-e, az alábbiak szerint:

- Főszabály szerint a kölcsön-munkavállalókra a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás első napjától alkalmazni kell majd az egyenlő bér elvét.

- Kivételként, a tartósan foglalkoztatott munkavállalókra nem vonatkozna az egyenlő bér elve a kikölcsönzés első napjától, hanem a most hatályos korlátozott egyenlő bér elve maradna fenn. Ennek csökkentésére nincs mód, mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglevő garanciákat [Irányelv 9. cikk (2) bek.]. A szabályok viszont szigoríthatóak, pl. a 183 napos türelmi idő csökkentésével.

A magyar jogalkotó határozhatja meg, mit tekint tartós foglalkoztatásnak.

Ebben csak az köti, hogy ez az időszak nyilván jelentősen hosszabb kell legyen, mint az egy kikölcsönzés maximumára meghatározott, ideiglenesnek tekintett időszak. Például, ha a magyar munkajog a 6 hónapos kikölcsönzést még ideiglenesnek tekinti, akkor ehhez képest csak a 8-12 hónapos munkaviszony minősülhet tartósnak.

(2) Az irányelv szerint a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében eltérő szabályokat állapítanak meg [5. cikk (3) bek.].

A második kivétel szerint tehát az eltérés **„megfelelő szinten” megkötött kollektív megállapodásokban lehetséges**. Ez nemzeti, vagy ágazati szintű kollektív szerződéseket jelent, amely lehet kimondottan a kölcsönzési ágazatban kötött, vagy egyéb, a munkaerő-kölcsönzésre is előírásokat tartalmazó megállapodás is. Az irányelv nem határozza meg, mit kell az „általános védelem tiszteletben tartása” alatt érteni. A magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért **nincs realitása** annak, hogy az irányelv 5. cikkét a szociális partnerek megállapodása alapján lehetne átvenni.

(3) A harmadik kivétel bár általános megfogalmazású, valójában nem más, mint az Egyesült Királyságnak címzett kedvezmény. Ez a szabály szükséges volt ahhoz, hogy a britek is támogassák az irányelv elfogadását. Eszerint a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan

alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – eltérhetnek az egyenlő bánásmód elvétől [5. cikk (4) bek.].

Mivel a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződések kiterjesztésének intézményét, a harmadik kivétel nem releváns (lásd: az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §).

Hangsúlyozni kell, hogy az irányelv szerint a kivételeket alkalmazó tagállamoknak egyben arra is megfelelő szabályokat kell alkotniuk, hogy az adott kivétellel ne lehessen visszaélni [5. cikk (5) bek.]. Ez a tartós munkaviszonyra vonatkozó kivétel esetén annak a már jelzett problémának a megoldását jelenti, hogy nem lehet előre látni, hogy a munkaviszony valóban tartós lesz-e. Erre tekintettel az Mt.-nek azt is rögzítenie kellene, hogy ha a munkaviszonyt a tartóssághoz megkövetelt idő előtt nem a munkavállalónak felróható okból megszüntetik, úgy utólag ki kell fizetni azt az bérkülönbözetet, amelyet a munkavállaló az egyenlő bér elvének alkalmazásával megkapott volna.

4.6.6. AZ ALKALMAZÁSHOZ, A KÖZÖS LÉTESÍTMÉNYEKHEZ ÉS A SZAKKÉPZÉSHEZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS

Az irányelv 6. cikke olyan szabálycsomagot tartalmaz, amelynek célja a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka minőségének javítása. E rendelkezések mögött a következő koncepció húzódik meg. A Bizottság és a kölcsönzési szektor szociális partnerei is elismerik, hogy a kölcsönzés egyfajta *ugródeszka szerepet* tölt be a foglalkoztatásban, azáltal, hogy olyanokat is álláshoz segít, akik egyébként nem tudnának hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedni (pl. tartósan munkanélküliek, alacsony képzettségűek). A kölcsönzött munkavállalót ugyan nem illeti meg olyan szintű törvényi védelem, mint a hagyományos munkaviszonyban állókat, de még mindig jobb helyzetben van, mint a

munkanélküliek. Ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzés csak ideiglenes állapot lehet egy munkavállaló életében, hosszú távon nem helyettesítheti, nem válthatja ki a határozatlan idejű, hagyományos munkaviszonyt. Erre tekintettel az irányelv segíti a kölcsönzött munkavállalót tartós munkaviszonyhoz jutni, és igyekszik javítani a kölcsön-munka minőségén.

Az atipikus és tipikus munkaviszonyok közötti átjárhatóság biztosítására az irányelv előírja, hogy a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell [6. cikk (1) bek.]. E szabály hazai jogba ültetése nem okozhat problémát, hiszen ilyen előírást – a részmunkaidő és a határozott idejű munkaviszony vonatkozásában – már tartalmaz az Mt. 84/A. §-a.

Az irányelv tiltja az olyan előírásokat, amely akadályozná, vagy korlátozná, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések végén a kölcsönvevővel munkaviszonyt létesítsen. Ez alól csak az kivétel, hogy a kölcsönbeadók ésszerű mértékű ellentételezést kérhetnek a kölcsönvevőtől a munkavállaló átvételéért. Végül, az irányelv rögzíti, hogy a munkavállalótól sem a kikölcsönzésekért, sem a kölcsönvevővel való munkaviszony létesítéséért nem kérhető díjazás [6. cikk (2–3) bek.].

Az irányelv idézett szabályaival összhangban az Mt. semmisnek tekinti a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodást, amely

a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő;

b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni [Mt. 193/E. § (1) bek.].

Az Mt. fenti szabálya azonban csak a kölcsönbeadó és a munkavállaló megállapodására vonatkozik, de nem tiltja, hogy a kölcsönbeadó a kölcsönvevővel kötött szerződésében zárja ki az átvétel lehetőségét. Arról sincs külön tilalom, hogy a munkavállaló a kikölcsönzésért díjat fizessen a kölcsönbeadónak. **E hiányosságokat az irányelv átültetése során pótolni kell.**

A hazai gyakorlatban is igen elterjedt, hogy a kölcsönbeadók a munkavállalók átvételéért díjat kérnek a kölcsönvevőtől. Ez tehát a kivételre tekintettel továbbra sem

lesz tilos. Szükséges lehet azonban annak jogszabályi rögzítése, hogy az átvételi díjak csak „ésszerű mértékűek” lehetnek.

A kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának kibővítését jelenti az a szabály, amely szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez (pl. étkezdéhez, gyermekgondozási létesítmények, utazási szolgáltatásokhoz, stb.) hozzáférést kell biztosítani, a közvetlenül a kölcsönvevő által alkalmazott munkavállalókkal megegyező feltételekkel, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá [6. cikk (4) bek.]. Nem tiltja az irányelv, hogy a kölcsönvevő az általa nyújtott szolgáltatások árát beszámítsa a kölcsönzési díjba.

A kölcsönvevő szolgáltatásainak elérhetőségét garanciális jelleggel nem mondja ki a magyar törvény, de az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényből lényegében most is következik, hogy – objektív indok hiányában – a kölcsönzött munkavállaló nem zárható ki a kölcsönvevőnél az üzemi étkeztetésből, gyermekmegőrzési szolgáltatásokból. Ha a védett tulajdonságok felsorolását kiegészítjük a „kölcsönzött munkavállaló státusszal”, úgy egyértelművé válik, hogy a munkaviszony jellege nem minősül a különbségtételt igazoló objektív indoknak.

Végül, az irányelv intézkedéseket kér a tagállamoktól a kölcsönzött munkavállalók képzésének javítására, mind a kölcsönbeadóknál, mind a kölcsönvevőknél [6. cikk (5) bek.]. Ez a rendelkezés olyan puha kötelezettséget tartalmaz, hogy annak hazai átültetéséhez nem is szükséges jogalkotás.

4.6.7. KOLLEKTÍV JOGI RENDELKEZÉSEK

A kollektív munkajoggal összefüggésben csak pár előírást tartalmaz az irányelv. Annyit követel meg, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – be kell számítani azon küszöbértékekbe, amelyek felett munkavállalói képviseleti szerveket kell létrehozni, a közösségi, tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések alapján (7 cikk). Azt viszont a tagállamok választására bízta, hogy őket a kölcsönbeadónál, a kölcsönvevőnél,

vagy esetleg mindkettőnél kell-e beszámítani. A harmonizáció szintje tehát minimális. Csupán arról van szó, hogy e munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviseltek választásakor, és nem arról, hogy a választás vagy a már létrehozott szervek munkája során őket bármiféle jog megilletné.

A hatályos magyar szabályozás az üzemi tanács, a gazdasági társaság felügyelő-bizottságában való munkavállalói képviselet és a munkavédelmi képviselet létrehozásához ír elő küszöbértékeket.

Az Mt. szerint üzemi tanács választásához 51, az üzemi megbízotthoz 16 munkavállaló szükséges [Mt. 43. § (1–2) bek.]. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) szerint a gazdasági társaság felügyelő-bizottságában a tagok egyharmada a munkavállalók képviselőiből kerül ki, ha a gazdasági társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja. Ettől az üzemi tanács és a társaság ügyvezetése eltérő megállapodással eltérhet [Gt. 38. § (1) bek.].

Amint látható, mindkét esetben „munkavállalókról” szól a jogszabály. Mivel a kölcsönzött munkavállaló jogilag a kölcsönbeadó munkavállalója, így nála mindenképpen be kell őt számítani a fenti küszöbértékekbe. Ellenkező kikötés hiányában viszont a kölcsönvevőnél nem, hiszen a kölcsön-munkavállalók nem vele állnak munkaviszonyban, így ott nem minősülnek munkavállalónak.

A munkavédelmi képviselet helyzete eltérő. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) szerint munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő [Mvt. 70/A. § (1) bek. a) pont]. A kölcsön-munkavállalók egyértelműen az Mt. hatálya alá tartoznak, továbbá a törvény értelmező rendelkezései szerint munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót is [Mvt. 87. § 8. pont.]. Eszerint a kölcsön-munkavállalókat a kölcsönbeadónál és a kölcsönvevőnél is be kell számítani a létszámhatár megállapításakor.

Amint látható, **a hazai szabályozás eleget tesz az irányelv követelményének**, hiszen valamelyik „munkáltatónál” minden képviseleti forma esetében figyelembe kell venni a kölcsönzötteket is.

Végül, az irányelv megköveteli, hogy a kölcsönvevő megfelelő tájékoztatást nyújtson a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szerveket a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja (8. cikk). Ez a rendelkezés csupán kiegészíti a munkáltatók szigorúbb és/vagy konkrétabb, tagállami és közösségi jogszabályokban foglalt tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeit.

Ilyen előírást a hatályos Mt. is tartalmaz, amely szerint a kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képviselettel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal tájékoztatnia kell [Mt. 193/P. § (2) bek.]. Így **már most is megfelelünk az irányelv rendelkezéseinek.**

4.7. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSSSEL FOGLALKOZÓ SZERVEZETEK VÉLEMÉNYE AZ IRÁNYELV IMPLEMENTÁCIÓJÁVAL KAPCSOLATBAN

A kérdéses irányelv a kölcsönzés legtöbb szabálya tekintetében a kölcsönbe adó munkáltatók szerint nem sok újítást hoz, a benne foglalt szabályok jelentős hányada már része a magyar foglalkoztatási szabályoknak is. Ettől függetlenül egyes kitételeinek nem megfelelő, nem kellően átgondolt implementálása szerintük rendkívül hátrányos következményekkel járhat a magyar munkaerő-kölcsönzőkre és ezáltal a foglalkoztatásra is.

Elsődlegesen az „**ideiglenesség**” kérdését említették. Ezzel kapcsolatban a következő megállapításokat tették. Az irányelv annak hatálya tekintetében megállapítja, hogy „az irányelv a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való *ideiglenes*, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki.” Ezen „definíció” alapján – a magyar kölcsönzési gyakorlat ismeretében – megkockáztathatjuk azt a megállapítást is, hogy a hazánkban jelenleg kölcsönzésként szabályozott konstrukció jelentős részére az irányelv hatálya akár ki sem terjed, hisz nálunk a kölcsönzések igen

jelentős része távolról sem ideiglenes, az nagy létszám foglalkoztatásával és tartós jelleggel történik nem kevés kölcsönvevő cég tekintetében. Azon ugyan lehet vitatkozni, hogy ez a gyakorlat megfelel e akár a munkavállalók, akár az állam, akár más piaci résztvevők érdekeinek, az azonban nem vitatható, hogy az utóbbi évtizedben kialakult gyakorlat a tartós kölcsönzést, mint a munkaerő-kölcsönzés egyik távolról sem elhanyagolható fajtáját is létrehozta és máig fenntartja. Álláspontjuk szerint az irányelvben szereplő ideiglenességnek való kötelező megfelelés mikéntje az egyik leginkább fontos kérdés a jogalkotás előkészítése során. Ellentétben a minisztérium által készített munkaanyagban foglaltakkal az a véleményük, hogy az ideiglenesség kérdése korántsem kizárólag a kölcsönzésnek egy adott, hónapokban mérhető objektív időtartamban történő bekorlátozásával rendezhető. Azonban ha mindenképp ezen irányban történne a szabályozás mikéntje, úgy az átlagos kölcsönzési időtartamhoz közelítő – amúgy ezáltal jelentősen félrevezető – intervallum, kötelező szabályként való rögzítése jelentős és igen káros hatással lenne a kölcsönzési piacra, annak résztvevőire és ezáltal a foglalkoztatásra is.

Emellett a jelenlegi kölcsönzési szerződések helyébe *outsourcing* típusú megoldás lépne, ahol már nem az Mt. hanem a Ptk. alapján szabadabban köthetnek a felek szerződést, kikerülve az irányelvet, de ugyanakkor nem megoldva a gyakorlati problémák és visszaélések lehetőségét. Tehát elmondható, hogy minél szigorúbb egy szabályozás, annál inkább nő a nem jogkövető magatartású esetek száma és ezzel együtt a fekete/szürke munkaerő piaci jelenségek is.

Az irányelv szövege egyértelműen tartalmazza, hogy a **kölcsönzés korlátozására és tilalmára vonatkozó szabályok** csak bizonyos objektív feltételek fennállta esetén tarthatók fenn, ezek tilalmakat és korlátozásokat a tagállamoknak felül kell vizsgálniuk. A kérdéses szabály – amennyiben annak valóban megfelelően eleget tesz a kormányzat – komoly előnyt jelenthet a jövőre nézve a kölcsönzés és a foglalkoztatás szempontjából is. A jelenleg alkalmazott korlátozó és tiltó szabályok jelentős része (alkalmi foglalkoztatás kizárása, közsférába történő kölcsönzés szinte kizárással egyenértékű korlátozása, a kölcsönző cégek támogatásokból történő kizárása, a diákok alkalmazása esetén a járulékfedezmény igénybeviteléből történő kizárás) véleményük szerint felesleges és nem fenntartható.

A fentiek mellett mindenképp javasolják annak részletes áttekintését, hogy a **derogációs lehetőségeket** a legmesszebbmenőkig kihasználjuk mind a nem gazdasági társaságok által végzett, illetve a hátrányos helyzetű piaci szereplők tekintetében alkalmazott kölcsönzés, mind pedig a két kölcsönzés között bérrel fizetett dolgozók munkaviszonya tekintetében.

Összességében egyértelmű álláspontjuk – melyet szerintük a közelmúlt nemzetközi példái is megerősítenek -, hogy minél inkább korlátozzuk a foglalkoztatás rugalmasságát, annál kevesebb új munkahely jön létre, annál kevesebb foglalkoztatottja lesz az adott államnak. A korlátozások nem a meglévő munkahelyek megtartását érik el, hanem azt, hogy a potenciális munkáltató kétszer is meggondolja, hogy egy adott munkahelyet létrehozzon-e egyáltalán, ha túl sok korlátozással találja magát szembe. Ezzel szemben a rugalmas munkavégzési és egyéb munkajogi szabályok a foglalkoztatottság jelentős növekedésével járhatnak, amely a jelenlegi kormány kiemelt céljai közé tartozik.

Eddigi tapasztalataik sajnálatos módon azt mutatják, hogy az irányelveknek történő megfelelés eddigi magyarországi szabályozása sokszor messze túlterjeszkedett azokon a kötelezően alkalmazandó normákon, melyeket a kérdéses irányelv valójában előírt. Ez az „eminens” magatartás azt eredményezheti, hogy komoly versenyhátrányba kerülhetünk az Unió más, azon tagállamaihoz képest, amelyek a mi szabályainkhoz képest rugalmasabban implementálják az irányelv szabályait (ez könnyen azt eredményezheti, hogy a kölcsönző cégek az EU egy olyan államába települnek, amely a legtöbb rugalmasságot hagyja meg a kölcsönzés szabályozása tekintetében). Ennek elkerülése érdekében egyrészt mindenképp javasolják a szabályozás elfogadása előtt annak részletes felmérését, hogy az EU más országai miként kívánnak eleget tenni a fenti kötelezettségnek, másrészt nem tartanánk elvetendőnek, hogy a szabályozással várjuk meg legalább a környező EU-s országok rendelkezéseinek bevezetését, hogy a kérdéses előnyt épp mi tudjuk megszerezni velük szemben.

Összességében álláspontjuk az, hogy a munkaerő-kölcsönzés erősítése, a meglévő rugalmasság fenntartása, illetve fokozása, az akadályozó szabályok lebontása egyértelműen a foglalkoztatás bővítésének legfontosabb eszköze lehet. Ezen kitétel alapján megfontolandónak tartják, hogy a kérdéses kölcsönzési

szabályok az Mt. jelenlegi kereteiből kikerülve **új, önálló törvény keretei között** kerüljenek elfogadásra. A kölcsönzési irányelv implementációja tekintetében pedig különösképp arra hívták fel a jogalkotó figyelmét, hogy a túlzott megfelelési kényszer, a túl szigorú szabályok elfogadása épp a kormányzat céljaival ellenkező hatást fog generálni; igen nehéz helyzetbe hozhatja a kölcsönzési piac hazai szereplőit, versenyelőnyt eredményezhet a külföldi kölcsönzők számára és a növekedés helyett csökkentheti a foglalkoztatás jelenlegi szintjét is, ezzel együtt az országban működő cégek/vállalkozások versenyképességét. Emiatt szerintük különösen körültekintő és részletes előkészítésre van szükség az új szabályok megalkotása előtt annak érdekében, hogy az említett hátrányokat el tudjuk kerülni.

5. A HATÁRON ÁTNYÚLÓ MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS

5.1. A HATÁRON ÁTNYÚLÓ MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS SZABÁLYOZÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

5.1.1. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS: A SZOLGÁLTATÁSI ÉS A MUNKAERŐ-PIAC METSZÉSÉBEN

Jelenleg mintegy 3 millió kölcsönzött munkavállaló dolgozik az Európai Unió tagállamaiban, és számuk gyorsan nő: a munkaerő-kölcsönzés aránya a teljes foglalkoztatásban 1996–2006 között – 19 európai ország adatait alapul véve – megduplázódott.²⁰¹

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közti viszonyt tekintve tehát arról van szó, hogy a kölcsönvevő egy visszterhes polgári jogi szerződés alapján munkaerőt vesz igénybe a kölcsönbeadótól. Ez a jogviszony nem közömbös a munkajog számára, hiszen – például a munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztásával – jelentősen érinti a munkavállaló munkaviszonyát, ám dogmatikailag mégis egyértelműen polgári jogi szerződés. Ezért szabályozásában nem csak a munkavállaló érdekeinek védelmére kell figyelemmel lenni, hanem a munkaerő-piaci szolgáltatások piacának megfelelő működésére is. Az európai közös piac szempontjából ez elsősorban azzal a követelménnyel jár, hogy érvényesülnie kell a szolgáltatásnyújtás szabadsága alapelveinek. Nem véletlen, hogy míg a munkaerő-kölcsönzés munkajogi szabályozására közösségi szinten csak 2008-ban került sor, addig a szolgáltatások piaca oldaláról az Európai Bíróság (továbbiakban: Bíróság) már 1980-ban meghozta a kölcsönzéshez kapcsolódó első ítéletét.²⁰²

A munkaerő-kölcsönzés tehát – összehasonlítva más atipikus munkaviszonyokkal – nem csak egy foglalkoztatási forma, hanem egy munkaerő-piaci szolgáltatás is.²⁰³ Részben ez indokolja, hogy közösségi szintű szabályairól

²⁰¹ Ciett 2007 p. 27.

²⁰² C-279/80, részletesen lásd később.

²⁰³ Ahlberg 2008 p. 214–218.

rendkívül lassan, csak 2008 végén tudtak megállapodni a tagállamok.²⁰⁴ A munkaerő-kölcsönzésről szóló 104/2008/EK irányelv szabályainak kialakításánál tehát jóval komplexebb érdekeket, szempontokat kellett figyelembe venni. Ez az irányelv azonban munkajogi szempontú, de a kölcsönzésre, mint szolgáltatásra vonatkozó érdemi másodlagos joganyag mindmáig nem született. Így erre nézve csak az elsődleges jog lehet irányadó, amelyet a Bíróság értelmezett. Mielőtt ennek elemzésébe kezdenénk – némiképp rendhagyó módon – először azt vizsgáljuk meg, hogy a munkaerő-kölcsönzést érintő másodlagos joganyag miért nem igazít el bennünket, ha a kölcsönzést szolgáltatásként közelítjük meg.

5.1.2. A MÁSODLAGOS JOGANYAG

A munkaerő-kölcsönzésre, mint szolgáltatásra vonatkozó másodlagos joganyag keresésekor három irányelv is eszünkbe juthat. Ezek időrendi sorrendben:

- a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv (továbbiakban: kiküldetési irányelv), amely szerint a kiküldetés egyik megvalósulási formája a munkaerő-kölcsönzés,
- a belső piaci szolgáltatásokról szóló 2006/123/EK irányelv (továbbiakban: szolgáltatási irányelv) és
- a frissen elfogadott és még hatálybalépés előtt álló, a munkaerő-kölcsönzésről szóló 104/2008/EK irányelv (továbbiakban: kölcsönzési irányelv).

Mint alább látható lesz, a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás vonatkozásában azonban egyik sem releváns.

1) A kiküldetési irányelv

A kiküldetési irányelv logikailag talán a legjobb választás, ha a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás szabályait keressük. A szakirodalomból azonban jól ismert²⁰⁵ az irányelv kétarcúsága: bár – a szerződéses jogalapból kiindulva – a

²⁰⁴ A Bizottság már 1982-ben kísérletet tett a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozására [COM (82) 155 final], az elfogadott szöveg első tervezete pedig 2002-ben született [COM (2002) 149 final], miután a szociális partnerek sikertelenül próbáltak maguk megegyezni a kölcsönzés közösségi szabályairól.

²⁰⁵ Lásd különösen Davies 1997., a hazai szakirodalomban Bankó 2001.

szolgáltatások szabad áramlásának biztosítására született, valójában arra a kérdésre ad választ, hogy a munkaerő-áramlás célszabályai milyen körben alkalmazhatják saját munkajogi szabályait a kiküldött munkavállalókra.²⁰⁶ Így például arra, hogy ha az egyik tagállamban székhellyel rendelkező építőipari cég egy másik tagállam területén készít alapozást, akkor az e feladat elvégzésére kiküldött munkavállalóira mely körben kell a munkavégzés helye szerinti ország munkajogát alkalmazni. Ebből eredően az irányelvnek azt kellene rögzítenie, hogy mely szabályokat kötelező alkalmaznia a fogadó államnak a kiküldött munkavállalóra, ám valójában azt határozza meg, hogy melyeket lehet.²⁰⁷ Nem az a kérdés tehát, hogy a munkavállalót mely szabályok védik, hanem hogy a munkaerőt importáló ország milyen széles körben teheti kötelezővé saját szabályainak alkalmazását. Ez pedig inkább a saját szolgáltatási piac védelmét jelenti, mintsem a határon átnyúló szolgáltatások terjedésének elősegítését.

Az irányelv deklarált célja, hogy kiterjessze a tagállamok munkajogi alapszabályainak védelmét azokra a munkavállalókra is, akiket egy másik tagállamból küldtek ki munkát végezni, szolgáltatásnyújtás keretében.²⁰⁸ Ezért az irányelv lényegében azoknak – a munkajog kemény magját jelentő – védelmi szabályoknak a meghatározására irányul, amelyeket a fogadó állam munkajogából irányadóak lesznek a kiküldött munkavállalóra, ha ez a rá nézve kedvezőbb. Másként megfogalmazva, a kiküldetési irányelv azt követeli meg, hogy a kiküldött munkavállalóra – a legalapvetőbb munkajogi szabályok tekintetében – a munkavégzés helye szerinti tagállam jogát kell alkalmazni, ha ez az egyébként irányadó jognál kedvezőbb.

Ebben a szabályrendszerben a szolgáltatásnyújtásra vonatkozó előírások annak ellenére nem kaptak helyet, hogy az irányelv a „kemény mag” körébe sorolja a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat is.²⁰⁹ Kérdésként merülhet fel, hogy

²⁰⁶ A jogalap kiválasztásának praktikus oka volt, így ugyanis a Tanács a Parlamenttel együttdöntési eljárásban, minősített többségi döntéshozással fogadhatta el az irányelvet, míg ha a szociális fejezet alapján került volna elfogadásra, úgy egyhangú döntés kellett volna. Még kevésbé lett volna járható út az Európai Uniót létrehozó szerződéshez fűzött Szociálpolitikai Megállapodásra alapozni, hiszen az e dokumentum alapján elfogadott jogi aktusok az Egyesült Királyságot nem kötötték.

²⁰⁷ Davies 1997 p. 582., 591.

²⁰⁸ Ez nem csak munkaerő-kölcsönzés keretében valósulhat meg, az irányelv más hasonló, háromoldalú kapcsolatokat is a hatálya alá von. Az irányelv meghatározása szerint „kiküldetésben lévő munkavállaló” az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi [1. cikk (3) bek., 2. cikk (1–2) bek.].

²⁰⁹ Lásd 3. cikk (1) bekezdés d) pont.

ez felhatalmazást ad-e egy tagállamnak, hogy a kölcsönbeadói tevékenység végzésére vonatkozó előírásait – pl. engedélyezési kötelezettség – kiterjessze a más tagállamban letelepedett és a területére munkavállalókat kölcsönző kölcsönbeadókra is. Álláspontom szerint ez az értelmezés egyértelműen téves. Az irányelvből ugyanis csak az következik, hogy kiküldött munkavállalóra a fogadó állam munkajogából a kölcsönzött munkavállaló védelmére vonatkozó törvényi garanciákat kell alkalmazni – például a bérezésére, szabadságolására, vagy munkavédelmére irányadó előírásokat –, feltéve mindegyik esetben, hogy ezek a rendelkezések az egyébként irányadó jognál kedvezőbbek. Nem vonhatóak ebbe a körbe a kölcsönbeadói tevékenység hatósági bejegyzésére, engedélyezésére, vagy felügyeletére vonatkozó tagállami rendelkezések.²¹⁰

Ennyiben tehát a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdés d) pontjának a szolgáltatások piaca szempontjából nincs tartalma, az csak a munkajogi szabályok alkalmazhatóságára való felhatalmazásként értékelhető. Ezt az értelmezést erősíti meg a preambulum 19. pontja is, amely szerint „ez az irányelv [...] nem érinti azoknak a jogszabályoknak a tagállamok általi alkalmazását, amely jogszabályok a munkavállalók rendelkezésre bocsátására és azokra a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozásokra vonatkoznak, amelyek nem az adott tagállam területén telepedtek le, de a szolgáltatások nyújtásának keretén belül ott működnek.” Tehát csak a munkavállalók védelmére vonatkozó munkajogi szabályok tartoznak a kiküldetési irányelv 3. cikk (1) bekezdése értelmében a „kemény mag” körébe.

2) A szolgáltatási irányelv

A szolgáltatási irányelv elfogadását az indokolta, hogy a Bizottság megítélése szerint a szolgáltatások szabad áramlásának biztosításához nem volt elég az elsődleges joganyag pár közvetlenül alkalmazandó, alapelvi jellegű rendelkezése. Így az irányelv – többek között – részletes előírásokat tartalmaz a szolgáltatási tevékenység folytatásához szükséges ügyintézés egyszerűsítésére, a szolgáltatást

²¹⁰ Hasonló szűk értelmezést képviselt Trstenjak főtanácsnok egy Luxembourg elleni kötelezettségzegési eljárásban. Megállapítása szerint a kiküldetési irányelv nem érinti a fogadó tagállam területére való belépés és tartózkodás jogát, ezért e kérdésekre továbbra is a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó elsődleges jogot kell alkalmazni. C-319/06, főtanácsnoki indítvány para 36.

nyújtók letelepedési szabadsága, valamint a szolgáltatásnyújtás szabadsága vonatkozásában. Témánk szempontjából mégis irreleváns, ugyanis kifejezetten kizárja hatálya alól a munkaerő-kölcsönzést.²¹¹ Ezt úgy értékelhetjük, mint annak elismerését, hogy a munkaerő-kölcsönzés a szolgáltatások piacának oldaláról is speciális szabályozást igényel, ami egy újabb okból sürgetővé tette a munkaerő-kölcsönzésről szóló külön irányelv elfogadását.²¹²

Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a szolgáltatási irányelv lényegi része a Bíróság szolgáltatásnyújtáshoz kapcsolódó esetjogán alapul. Így a letelepedés, vagy a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás feltételeivel kapcsolatos előírások tekintetében nincs lényeges különbség a munkaerő-kölcsönzés és az irányelv hatálya alá eső más szolgáltatások között. Ezekre a hasonlóságokra az Európai Bíróság gyakorlatát bemutató pontban még utalni fogok.

Érdemes kiemelni, hogy a szolgáltatási irányelv nem érinti a kiküldetési irányelvet. Külön rögzíti ugyanis, hogy az adott tagállam nem akadályozható meg abban, hogy a közösségi joggal összhangban a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó saját szabályait alkalmazza, beleértve a kollektív megállapodásokban meghatározott feltételeket is. Ugyanezt erősíti meg a 3. cikk, amely szerint a kiküldetési és a szolgáltatási irányelv ütközése esetén az előbbit kell alkalmazni.²¹³ Összességében a kiküldetési irányelv nem kivétel a szolgáltatási irányelv alól, hanem ugyanannak az éremnek a másik, a szolgáltatásnyújtás körében munkát végző személy szemszögéből nézett oldala.²¹⁴ Logikailag ugyan egyfajta korlátozásnak tekinthető, hogy a kiküldő munkáltatónak részben a munkavégzés helye szerinti tagállam munkajogát is alkalmaznia kell, ám ezzel csak az ebben a tagállamban letelepedett munkáltatókkal kerül azonos követelmények alá, amit az elsődleges jog megenged.²¹⁵

²¹¹ 2006/123/EK irányelv 2. cikk (2) bek. e) pont.

²¹² Munkajogi oldalról ez az elv a 91/838/EK irányelvvel már 1991 óta elismerést nyert. Bercusson-Bruun 2008 p. 268. Meg kell jegyezni, hogy a Bizottság szolgáltatási irányelvre vonatkozó első előterjesztése meglehetősen versenypárti hozzáállást mutatott, ami a munkavállalói oldalban erős pesszimizmust ébresztett a készülő kölcsönzési irányelv szociális célkitűzései tekintetében. Bercusson 2008 p. 350

²¹³ Lásd 16. cikk (3) bek. és 3. cikk (1) bek. a) pont.

²¹⁴ Bercusson-Bruun 2008 p. 296.

²¹⁵ Däubler 1998 p. 266.

3) A kölcsönzési irányelv

A hosszú viták után elfogadott kölcsönzési irányelv kettős célkitűzést követ: a munkavállalók védelme mellett – a munkaerő-kölcsönzés lehetséges pozitív munkaerő-piaci szerepének elismerése folytán – az iparág terjedésének elősegítését is célul tűzi ki.²¹⁶ Ez utóbbi vonatkozásban azonban csak igen puha szabályokat tartalmaz. Úgy rendelkezik, hogy a tagállamoknak 2011. december 5-ig felül kell vizsgálni a kölcsönzést korlátozó szabályait, és azok csak akkor tarthatók fenn, ha általános érdeket szolgálnak. Ilyen általános érdek a munkavállalók védelme mellett a munkaerőpiac megfelelő működésének biztosítása is lehet.²¹⁷

A tilalmak és korlátozások felülvizsgálata körében az irányelv maga nevesít egy kivételt: fenntarthatónak ítéli a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket.²¹⁸ Ez a kivétel az Európai Parlament javaslatára került a szövegbe, tekintettel arra, hogy hasonló, adminisztratív jellegű előírást a legtöbb nemzeti jog tartalmaz.²¹⁹

Fel kell hívni a figyelmet, hogy az irányelv idézett rendelkezései nem a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadsága oldaláról, hanem a tagállam saját piaca szempontjából célozzák a korlátozások lebontását. Arra irányul tehát, hogy kölcsönzött munkavállalókat minél több gazdasági szektorban, minél hosszabb ideig és minél több okból igénybe lehessen venni. A kivétel alapján ez a kölcsönbeadókkal szemben támasztott követelmények lebontását-enyhítését már nem követeli meg. Másfelől azzal, hogy az irányelv a közrendre hivatkozással továbbra is fenntarthatónak tekinti a tagállami korlátozásokat, lényegében az elsődleges jogból fakadó követelményt ismétli meg. Ha tehát e szakaszt kiterjesztően értelmezzük, és

²¹⁶ Irányelv 2. cikk

²¹⁷ Irányelv 4. cikk.

²¹⁸ Irányelv 4. cikk (4) bek. Érdemes hozzátenni, hogy még egy korlátozás fenntartását kimondottan engedélyezi az irányelv. A preambulum deklarálja, hogy a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítésének tilalma nem sérti a közösségi jogot. Ez a szabály azért nem került be a normaszövegbe, mert a Szerződés 137. cikk (5) bekezdése szerint a sztrájkjal összefüggésben a közösségnek nincs jogalkotási hatásköre. A Bizottság Jogi Szolgálatja ezért már a kérdésről tárgyaló szociális partnereknek is jelezte, hogy a sztrájk idejére vonatkozó kölcsönzési tilalom – bár a tagállamok széles köre és a szociális partnerek által is támogatott – csak a tervezet bevezető rendelkezései közé vehető fel. Ahlberg 2008 p.209.

²¹⁹ Arrowsmith 2006 p. 25., Contreras 2008 p. 43.

a szolgáltatásnyújtás szabadsága elé állított korlátozásokra is alkalmazzuk, az irányelv úgy sem lép túl az elsődleges jog, illetve az Európai Bíróság gyakorlata által meghatározott kötelezettségeken.

5.1.3. AZ ELSŐDLEGES JOG ÉS ÉRTELMEZÉSE

Az Európai Közösséget létrehozó szerződés (továbbiakban: Szerződés) a Közösségen belüli, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozóan a korlátozások eltörlését kívánja meg. Nem tartható fenn olyan korlátozás, amely állampolgárság, vagy lakóhely alapján tesz különbséget a szolgáltatást nyújtók között. Ugyanakkor a Szerződés nem érinti azokat a korlátozásokat, amelyeket közrendi (közbiztonsági, közegészségügyi) okból indokolt fenntartani.²²⁰ Az elsődleges jog e tömör szabályainak értelmezésére az Európai Bíróság az évtizedek alatt igen tekintélyes esetjogot munkált ki, amely alapján következetes, kiforrott gyakorlatról lehet beszélni. Mivel – mint láthattuk – a másodlagos jog nem nyújt eligazítást a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás lehetséges tagállami szabályozása tekintetében, e kérdésre is ez az esetjog adhatja meg a választ. Az alábbiakban ezt tekintjük át.²²¹

1) A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül

Logikailag az első felmerülő kérdés, hogy vajon a munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásnak minősül-e a Szerződés szerint. Az 50. cikk (korábbi 60. cikk) alapján a „szolgáltatás” rendszerint díjazás ellenében nyújtott szolgáltatás, ha nem tartozik az áruk, a tőke és a személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezések hatálya alá. A Bíróság jogértelmezésére egyrészt azért volt szükség, mert jól láthatóan ez a definíció lényegében egy tautológia, amely nem tartalmaz érdemi fogalmi elemeket,

²²⁰ Lásd a Szerződés 49. (korábbi 59.), 54–55. (korábbi 65–66.) és 46. (korábbi 56.) cikkét.

²²¹ Az alább bemutatott esetek jelentős része még a kiküldetési irányelv elfogadása előtti időből való. Mivel azonban – az előző pont alapján kifejtettükre figyelemmel – témánk szempontjából az irányelv nem tartalmaz érdemi rendelkezéseket, illetve az elsődleges jogot amúgy sem ronthatná le, az esetek tanulságai máig irányadóak.

és amely így rendkívül rugalmasan értelmezhető. Másrészt külön értékelni kell, hogy a kölcsönzés egyben a személyek szabad mozgására vonatkozó szabályokkal is érintett, hiszen itt a szolgáltatás lényege nem a kiküldött munkavállalók által elvégzett tevékenység (pl. építkezés), hanem a munkavállalók rendelkezésére bocsátása maga.

A Bíróság e kérdésekre az 1980-as *Webb esetben*²²² adott választ, kimondva, hogy ha egy vállalkozás díjazás ellenében munkaerőt kölcsönöz ki más vállalkozásnak, miközben a munkavállalók továbbra is az alkalmazásában maradnak, és nem jön létre munkaszerződés a kölcsönvevővel, úgy ez a tevékenység szolgáltatásnak minősül. Ezt az sem befolyásolja, hogy a munkavállalók kikölcsönzésével e vállalkozások tevékenysége a személyek szabad mozgására vonatkozó előírások alá is esik. A Bíróság értelmezésében ugyanis egyes szolgáltatások speciális természete nem vonja ki őket a szolgáltatásnyújtás szabadságának elve alól.²²³

Az ítélet jelentősége az, hogy elismerte a munkaerő-kölcsönzés kétarcú jellegét, és kimondta, hogy e tevékenység a munkaerő- és a szolgáltatási piacot egyaránt érinti. Ez a következtetés azzal jár, hogy a tagállamok csak a Szerződés keretei között korlátozhatják a más tagállamokban letelepedett vállalkozásokat abban, hogy területükre munkaerőt kölcsönözzenek. Ilyen korlátozás tehát csak akkor tartható fenn, ha a közérdek által indokolt, és ha nem tesz különbséget a szolgáltatást nyújtók között a letelepedés helyére tekintettel.

A legtöbb tagállam fenntart valamilyen speciális hatósági kontrollt a kölcsönbeadók tevékenysége felett. Elsősorban a Bíróság esetjoga nyújt segítséget ahhoz, hogy megítéljük, ezek a szabályok vajon összeegyeztethetőek-e a szolgáltatásnyújtás szabadságával.²²⁴ A tagállami korlátozások köre a munkaerő-kölcsönzés folytatásának kötelező bejelentésétől, illetve hatósági nyilvántartásba vételtől a különböző szigorúságú engedélyezési eljárásokig terjed.²²⁵ Gyakori, hogy a kölcsönbeadóval szemben bizonyos technikai infrastruktúrát – például megfelelő irodahelyiséget –, vagy szakképzett személyzetet követelnek meg. Szintén elterjedt,

²²² C-279/80.

²²³ C-279/80. para. 9.

²²⁴ A vonatkozó esetjog vázlatos áttekintését lásd: Sjödin 2009 p. 34–48.

²²⁵ Arrowsmith 2006 p. 19. Egyes tagállamok viszont visszavonták a korábban évtizedekig működtetett engedélyezési rendszerüket. Ide tartozik az Egyesült Királyság, Finnország és Hollandia.

hogy kölcsönzési tevékenység csak vagyoni letét biztosítása mellett folytatható, amely a munkavállalók kártérítési igényeivel szemben, vagy a közterhek meg nem fizetése esetén szolgál kielégítési alapként. Más tagállamok előírják, hogy a kölcsönbeadó csak olyan szervezet lehet, amely meghatározott cégformában működik, vagy amely nevében kifejezetten utal arra, hogy kölcsönzési tevékenységet végez, illetve amely más üzletszerű tevékenységet nem folytat.²²⁶

Meglehetősen változatos feltételeket szabnak tehát a tagállamok a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásához. A következő felmerülő kérdés így az, hogy milyen feltételek mellett terjeszthetők ki ezek a követelmények arra a kölcsönbeadóra, aki a tagállam területén nyújt kölcsönzési szolgáltatást, de székhelye egy másik tagállamban található.

2) A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás korlátozása

Ahogy általában a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos jelenség, úgy a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés esetében is a korábbi fejezetekben említett *Rush Portuguesa ügyből*²²⁷ kell kiindulnunk az esetjog vizsgálatakor. Ebben az esetben egy portugál cég saját munkavállalóival építetett vasútvonalat Franciaországban, amihez a fogadó államban előzetes hatósági engedélyre lett volna szükség. Míg a Bíróság egyfelől megerősítette, hogy a szolgáltatások szabad áramlásának elve alapján a portugál cég jogosult saját munkavállalóit alkalmazni szerződése teljesítésére, azt is kimondta, hogy a közösségi jog nem zárja ki a tagállamok lehetőségét arra, hogy a területükön foglalkoztatottakra kiterjesszék jogszabályaik, vagy kollektív megállapodásaik hatályát, legyen a munkavégzés akár csak ideiglenes.²²⁸ Ez a döntés sokkal inkább volt felhatalmazás a munkaerőt importáló országok számára védelmi szabályaik kiterjesztésére, mint a kiküldött

²²⁶ Ezt a szabályrendszert egészítik ki az arra vonatkozó előírások, hogy ki és mikor lehet kölcsönvevő. A leggyakoribb tagállami korlátozások az egyes szektorokra vonatkozó kölcsönzési tilalma, valamint a kikölcsönzés maximális időtartamának, vagy annak előírása, hogy mely esetekben vehet igénybe kölcsönzött munkaerőt egy munkáltató. Arrowsmith 2006 p. 20.

²²⁷ C-113/89.

²²⁸ C-113/89 para 18. Bankó 2001 p. 453., Davies 1997 p. 589–590. Ugyanezt az elvet a Bíróság a minimálbér vonatkozásában már egy korábbi esetben is kimondta, lásd C-62/81 és C-63/81 (egyesített ügyek) para 14.

munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogának elismerése.²²⁹ Nem véletlen, hogy a kiküldetési irányelv elfogadásának időpontjára a munkaerőt importáló országok többsége már kialakította a saját piacát védő rendelkezéseit. Ebből eredően a kiküldetési irányelv annak a veszélyét hordozta számukra, hogy a szolgáltatások szabad áramlása érdekében a Bizottság és az exportáló országok korlátozni fogják a Rush ítélet óta kialakult szabadságukat.²³⁰ Mint a fentiekben arra már utaltam, ez nem következett be, mivel az irányelv tág felhatalmazást ad a munkajogi szabályok alkalmazásának kiterjesztésére.

A Bíróság újabb gyakorlata azonban jelentősen szűkítette a Rush Portugesa ügyben adott széles felhatalmazást arra, hogy milyen szabályok hatályát lehet kiterjeszteni a külföldi munkáltatókra. Ez alapján négy követelményt állapíthatunk meg: (1) a szabályozás nem tehet különbséget a belföldi és a külföldi munkáltatók között; (2) a korlátozás a közérdek védelmével igazolható legyen; (3) a korlátozás tényleges előnyt jelentsen a munkavállalónak; (4) a korlátozás az elérni kívánt céllal arányos legyen.²³¹ Érdeemes megjegyezni, hogy lényegében ugyanezen feltételeket emelte át az írott jogba a szolgáltatási irányelv.²³² Az alábbiakban áttekintem, hogyan érvényesül ez a négy kritérium a kölcsönzéssel kapcsolatos esetjogban.

A) Az egyenlő bánásmód követelménye

Magából a Szerződésből eredő alapelv, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadsága nem korlátozható olyan módon, hogy az a szolgáltatás nyújtók között állampolgárság, vagy lakóhely alapján tesz különbséget.²³³ Az első szempont tehát az, hogy a vonatkozó korlátozás egyaránt vonatkozik-e a belföldi és a külföldi kölcsönbeadókra.

Például, a Bíróság egy Németország elleni kötelezettségszegési eljárásban egy olyan német törvényt vizsgált, amely az időszakos munkavállalókat foglalkoztató

²²⁹ Davies 1997 p. 590. Az 1994-es *Vander Elst* ügyben (C-272/94) a Bíróság erre az elvre már következetes joggyakorlatként hivatkozott (C-272/94 para. 23). Däubler 1998 p. 266.

²³⁰ Davies 2002 p. 300.

²³¹ Davies 2002 p. 301–302.

²³² Lásd 16. cikk, ugyanakkor a 17. cikk számos kivételt is meghatároz.

²³³ Szerződés 54. cikk (korábbi 65. cikk).

külföldi vállalkozásokat különböző adatok bejelentésére kötelezte. Így a kölcsönbeadó köteles volt az illetékes hatóság számára megküldeni a kikölcsönzött munkavállalók családi és utónevét, születési idejét, a kikölcsönzés kezdete és vége időpontját, illetve a munkavégzés helyét. Mivel a német honosságú munkáltatóknak csak a kikölcsönzések kezdetét és végét kell bejelenteniük, a Bíróság megállapította, hogy ez a szabály objektív indok nélkül, a székhely helye szerint tesz különbséget a munkáltatók között, ezért ellentétes a közösségi joggal.²³⁴

A Bíróság több ítéletében következetes gyakorlatként hivatkozik arra, hogy a Szerződés 59. cikke nem csak a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtók elleni, nemzetiségen alapuló különbségtételt tiltja, hanem az olyan korlátozásokat is, amelyek ugyan egyaránt vonatkoznak a hazai és más tagállambeli vállalkozásokra, de amelyek megakadályozzák, korlátozzák, vagy kevésbé vonzóvá teszik a szolgáltatási tevékenységet a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtók számára.²³⁵ A diszkrimináció tilalma e bővített értelmezését²³⁶ világítja meg a *Bizottság vs. Németország* kötelezettségszegési ügy,²³⁷ illetve a *Mazzoleni* eset.²³⁸

A kötelezettségszegési eljárás alapjául szolgáló német törvény lényegében csak akkor tette lehetővé az építőiparban a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, ha a kölcsönbeadó egy német kollektív szerződés hatálya alatt áll. A Bizottság viszont rámutatott, hogy ezt a feltételt csak Németországban székhellyel rendelkező munkáltatók tudják teljesíteni, ezért ez a szabály – közvetve – indokolatlanul korlátozza a szolgáltatásnyújtás szabadságát. A kölcsönzési tevékenységhez szabott feltétel tehát minden munkáltatóra azonos volt, ám mégis komolyabb terhet jelentett a más tagállamban letelepedett munkáltatók számára. Erre tekintettel a Bíróság megállapította a német szabály közösségi jogba ütközését.²³⁹ Érdeemes felhívni a figyelmet, hogy nem azért volt jogellenes a német jogszabály, mert a kollektív szerződés hatálya alá kerülést írta elő feltételnek, hanem azért, mert ez közvetve egyet jelentett a belföldi székhely megkövetelésével. A Bíróság szerint tehát minden

²³⁴ C-490/04 para. 84–85., 89. Hasonlóan, a *Finalarte* esetben a Bíróság kimondta, hogy az adatszolgáltatási kötelezettség körében csak akkor tehető különbség a különböző honosságú munkáltatók között, ha ezt a munkáltató közti objektív különbségek indokolják. Lásd C-49/98 (egyesített ügyek) para. 73.

²³⁵ Lásd pl. C-62/81 és C-63/81 (egyesített ügyek) para 8., C-165/98 para. 22.

²³⁶ Sjodin 2009 p. 30.

²³⁷ C-493/99.

²³⁸ C-165/98.

²³⁹ C-493/99. para. 19., 22–23.

olyan feltétel a közösségi jogba ütközik, amelyet a más tagállamban letelepedett munkáltató elvileg, vagy gyakorlatilag nem tud teljesíteni.²⁴⁰

A Mazzoleni esetben a Bíróság ezt a tesztet tovább pontosította, leszögezve, hogy a fogadó tagállam a munkáltatókra egyébként megkülönböztetés nélkül irányadó szabálya tiltja, korlátozza, vagy kevésbé vonzóvá teszi szolgáltatásnyújtást, ha az költségekkel jár, és további adminisztratív és gazdasági terhet jelent.²⁴¹ Ez a kérdést a nemzeti bíróságok tudják megítélni. Így – mint majd a későbbi kritériumoknál is látni lehet – egy-egy korlátozás megengedhetőségének vizsgálata nagyon részletes elemzést kíván meg a nemzeti bíróságoktól.²⁴²

B) A szükségesség követelménye, avagy a korlátozás közérdekkel igazolható

A szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából meghatározó kérdés, hogy a Bíróság mit fogad el olyan közérdeknek, amelyre tekintettel az adott szolgáltatás korlátozható. A munkaerő-kölcsönzés kapcsán ezzel a problémával a Bíróság a már említett Webb esetben foglalkozott először.

A tényállás szerint egy brit kölcsönző cég Hollandiába kölcsönzött munkavállalókat. A vonatkozó 1970-es holland rendelet szerint e tevékenység csak miniszteri engedély alapján volt folytatható, ám a brit cég ilyenrel nem, csak a brit hatóságok által kiállított engedéllyel rendelkezett. A brit kölcsönző céggel szemben a holland hatóságok eljárást indítottak jogellenes munkaerő-kölcsönzés miatt. A holland bíróság előzetes döntéshozatali kérelme alapján eljáró Bíróságnak abban kellett állást foglalnia, hogy az engedélyezést előíró szabály összeegyeztethető-e a szolgáltatásnyújtás szabadságával.

A Bíróság – követve a munkaerő-kölcsönzés kétarcúságával kapcsolatos, korábban bemutatott érvelését – kifejtette, hogy a munkaerő-kölcsönzés, mint üzleti tevékenység különösen érzékeny foglalkoztatási és szociális szempontból, mivel közvetlenül érinti mind a munkaerő-piacot, mind az érintett munkahely törvényes

²⁴⁰ Davies 2002 p. 303.

²⁴¹ C-165/98 para. 24. Lásd még pl. C-49/98 (egyesített ügyek) para. 30.

²⁴² Davies 2002 p. 304.

érdekeit. Emellett utalt arra, hogy az egyes tagállamok munkaerő-piaci helyzete, valamint a kölcsönzési tevékenységhez megkövetelt feltételek rendszere nagyon különböző lehet, amely akár a tilalomig is elmehet. E két körülményre tekintettel a Bíróság szerint a tagállamok kétségbevonhatatlan joga, hogy a közérdek védelme céljából engedélyezési rendszert írjanak elő, amely alapján visszautasíthatják az engedély kiadását, ha annak gyanúja merül fel, hogy az adott tevékenység árt a jó munkaerő-piaci kapcsolatoknak, vagy az érintett munkahely érdekei nem megfelelően védettek.

A korlátozást indokoló közérdek tehát itt a tevékenység munkaerő-piacra és az érintett munkahelyre gyakorolt érzékeny hatásában mutatkozik meg. Érdemes kiemelni, hogy a Bíróság nem határozta meg konkrétan, hogy milyen feltételeket támaszthat a tagállam az engedély kiadásához, csupán azt ismerte el, hogy a fentiek szerinti közérdek védelmét szolgáló feltételek megengedhetők.²⁴³

Figyelmet érdemel, hogy a Bíróság esetjoga ezzel az érveléssel a későbbiekben teljesen szakított. A *Rush Portuguesa* ügyben ugyanis kifejtette, hogy a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetése esetén nem lehet úgy tekinteni, hogy a munkavállalók a fogadó tagállam munkaerő-piacának részévé válnának. A kiküldetés lényegéből eredően ugyanis ezek a munkavállalók nem kívánnak belépni erre a munkaerő-piacra, és a munkájuk végeztével visszatérnek a kiküldő tagállam területére.²⁴⁴ Ezt a gyakorlatát a későbbiekben is megerősítette²⁴⁵, így nem véletlen, hogy a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás korlátozásával kapcsolatos ügyekben egyetlen tagállam sem hivatkozott a munkaerő-piaci hatásra, mint a korlátozást indokoló közérdekre.²⁴⁶

²⁴³ C-279/80. para. 17–19.

²⁴⁴ C-113/89. para. 15. Találón állapítja meg Däubler, hogy ettől még a kiküldött munkavállalók jelenléte nagyon is kihathat a fogadó állam munkaerő-piacára. A kiküldetési irányelv mellett ugyan a munkafeltételek tekintetében nem lehet verseny a hazai és a kiküldött munkavállalók között, ám teljesítményben, a munkavégzés hatékonyságában természetesen igen. Ez viszont kimondottan pozitív hatás a közös piac logikája szerint. Däubler 1998 p. 266.

²⁴⁵ Lásd pl. C-43/93. para. 21.; C-49/98 (egyesített ügyek) para. 22.

²⁴⁶ Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ezt a gyakorlatot éppen a munkaerő-kölcsönzés tekintetében vitatja egy újabb előzetes döntéshozatali kérelem. A *Vicoplus* ügyben (C-307/09) a Bíróságnak abban a kérdésben kell majd döntenie, hogy összeegyeztethető-e a közösségi joggal, ha egy tagállam a munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzés keretében történő kiküldetéséhez foglalkoztatási engedélyt követel meg. Figyelemmel az említett, következetes gyakorlatra, ugyancsak meglepő lenne, ha erre a kérdésre a Bíróság igennel felelne.

A Bíróság újabb gyakorlatában a tagállamok a munkaerő-kölcsönzést korlátozó szabályaik igazolására közérdekként a kiküldött munkavállaló védelmére hivatkoznak. Ez elsősorban azon alapul, hogy a Bíróság maga is következetes gyakorlatnak tekinti, hogy a munkavállaló védelme lehet olyan közérdek, amelyre tekintettel a szolgáltatásnyújtás szabadsága korlátozható.²⁴⁷ Azonban – mint később látható lesz –, logikailag csak ritkán igazolható, hogy a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadóval szemben támasztott feltételek – például a belföldi székhely előírása – ténylegesen hozzájárul a kölcsönzött munkavállaló védelméhez. Davies ezzel összefüggésben rámutat, hogy a kiküldött munkavállaló védelme sokkal inkább a kiküldő tagállam érdeke lenne. A fogadó tagállam a kiküldetéssel érintett szektorban működő saját munkáltatói, illetve ott dolgozó munkavállalói védelmében érdekelt, de miért lenne feladata megvédeni a kiküldött munkavállalót is?²⁴⁸ Nem véletlen, hogy a tagállamok a kiküldött munkavállaló védelmére hivatkozással sokszor olyan szabályokat próbálnak meg igazolni, amelyek egyértelműen a saját gazdasági érdekeiket védik. Márpedig a Bíróság következetes gyakorlata alapján a szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozása gazdasági célokkal, különösen a hazai vállalkozások védelmével, nem igazolható.²⁴⁹ Ezért a Bíróság különösen szigorúan vizsgálja, hogy a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó szabály valóban a munkavállalók védelmére irányul-e.

Például, a Bizottság egy kötelezettségszegési eljárásban arra hivatkozott, hogy nem igazolható a munkavállalók védelmével az a német előírás, amely arra kötelezte az építőiparba kölcsönző kölcsönbeadókat, hogy bizonyos dokumentumokat német nyelven őrizzenek az építkezés helyszínén. Az érintett dokumentumok a munkaszerződés, a bérelszámolás, a munkaidő-kimutatás és a bérkifizetésről készült kimutatások voltak. Ezeket a tényleges foglalkoztatás teljes ideje alatt és legalább az építkezés befejezéséig, de legfeljebb két évig kellett az építkezés helyszínén tartani. A német kormány szerint erre a szabályra azért volt szükség, hogy az ellenőrzést végző hatóságok el tudják végezni a munkájukat a más tagállamokból kikölcsönzött munkavállalók vonatkozásában is. A Bíróság elfogadta

²⁴⁷ Lásd pl. C-49/98 (egyesített ügyek) para. 33., C-165/98. para. 27., C-369/96 és C-376/96 (egyesített ügyek) para. 36. Figyelmet érdemel, hogy az érintett munkavállaló védelmét közérdekként a Bíróság már az 1978-as *Wesemael-ügyben* elfogadta. Lásd C-110 és 111/78 egyesített ügyek para. 28.

²⁴⁸ Davies 2002 p. 302.

²⁴⁹ Lásd pl. C-49/98 (egyesített ügyek) para. 39.

ezt az érvelést, és a korlátozást a hatékony hatósági ellenőrzés, mint a munkavállalók védelmének egyik eszköze fontos feltételének tekintette. Az ítélet szerint az ellenőrző hatóság tisztviselőitől ugyanis nem várható el, hogy a kiküldött munkavállalók nyelvét beszéljék. Másfelől, a lefordítandó dokumentumok általában rövidke, sablonok alapján készülnek, így a feltétel teljesítése nem jelent aránytalan terhet a munkáltatók számára. Végül, a Bíróság arra is utalt, hogy a jog akkori állása szerint a védelem biztosítására nem volt alternatív megoldás.²⁵⁰

A Bíróság emellett a Webb esetben egy további feltételt is meghatározott arra, hogy az egyébként közérdekkel igazolható korlátozást el lehessen fogadni. Eszerint, figyelemmel kell lenni arra, hogy a korlátozást igazoló közérdek védelme a másik (a kiküldő) tagállam szabályaival is megfelelően megvalósulhat. Tehát, a más tagállamban letelepedett kölcsönbeadókkal szemben csak akkor követelhető meg a fogadó tagállam előírásainak való megfelelés, ha hasonló célú szabályoknak a kölcsönbeadó a székhely szerinti országban nem volt köteles eleget tenni (duplikáció tilalma).²⁵¹ Ez a konkrét esetben azzal járt, hogy a brit kölcsönbeadóval szemben a holland engedélyezési eljárásnak nem lehetett létjogosultsága abban a körben, amely megfeleltethető a brit eljárás követelményeivel.

Ezt a követelményt a Bíróság már 1978-ban, a *Wesemael ügyben*²⁵² alkalmazta, igaz ott nem a munkaerő-kölcsönzés, de egy ahhoz nagyon hasonló tényállás kapcsán. A Bíróságnak itt arról kellett döntenie, hogy ellentétes-e a közösségi joggal az a belga szabály, amely értelmében egy francia közvetítő cég Belgium területére csak a belga hatóságok által kiadott engedély birtokában közvetíthetett előadóművészeket. A Bíróság leszögezte, hogy az ilyen előírás sérti a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvét, ha az engedély kiadásánál a szolgáltató székhelye szerinti tagállamban összehasonlítható szabályoknak a szolgáltató már eleget tett, és ott a közvetítő iroda teljes tevékenységét megfelelően ellenőrzi.²⁵³

A kiküldő tagállam szabályainak figyelembe vételére vonatkozó kötelezettséget – illetve általában a közérdekre hivatkozással kapcsolatos gyakorlatot

²⁵⁰ C-490/04 para. 71., 79.

²⁵¹ C-279/80. para. 20.

²⁵² C-110 és 111/78 egyesített ügyek.

²⁵³ C-110 és 111/78 egyesített ügyek para. 28. és 30.

– jól szemlélteti a *Bizottság vs. Olaszország* eset.²⁵⁴ Mint már említést nyert, elterjedt követelmény a kölcsönbeadókkal szemben, hogy tevékenységüket csak meghatározott összegű pénzösszeg letétbe helyezésével végezhetik, amely letét a kölcsönbeadóval szembeni munkavállalói és állami követelések biztosítékául szolgál. Ebben az esetben az olasz jog az írta elő, hogy a kölcsönbeadónak egy olaszországi székhellyel, vagy telephellyel rendelkező pénzügyintézetnél kellett a vagyoni letétet elhelyeznie. Erre az előírásra az olasz kormány szerint azért volt szükség, mert ha a kölcsönbeadó vagyoni letétét egy külföldi pénzügyintézet is kezelhetné, úgy az Olaszországban dolgozó munkavállaló csak magasabb költséggel tudna hozzájutni követeléséhez.²⁵⁵ A Bizottság megítélése szerint ez a feltétel a közösségi jogba ütközött, ezért kötelezettségszegési eljárást indított.

A Bíróság ítéletében elviekben nem zárta ki, hogy egy tagállam vagyoni letét mellett engedje csak a kölcsönzési tevékenység folytatását. A jelen esetben azonban az olasz szabály két körülmény miatt is ellentétes volt a közösségi joggal. Egyrészt, jól láthatóan nem veszi figyelembe, hogy a kölcsönbeadó a székhelye szerinti tagállamban is köteles lehet vagyoni letét biztosítására egy hasonló célú, összehasonlítható szabály alapján. A Bíróság megerősítette, hogy ha egy másik tagállam szabálya a korlátozást indokoló közérdek védelmét biztosítja, úgy a szolgáltatás nyújtásának helye szerinti tagállam nem írhat elő ugyanolyan korlátozást.²⁵⁶ Erre az olasz szabály nem volt figyelemmel. Emellett a Bíróság rámutatott, hogy a bérfizetési kötelezettség elmulasztása esetén a vagyoni letétből való kielégítés nem a munkavállalónak, hanem a kötelezettségszegő kölcsönbeadónak jelent költséget, így ebben a formában – az olasz kormány álláspontjával szemben – a munkavállaló védelme, mint közérdek fel sem merül.²⁵⁷

A Bíróság újabb esetjoga alapján a konkrét esetben meglehetősen bonyolult lehet annak megállapítása, hogy a munkavállaló érdekeinek védelme vajon kellően megvalósul-e a kiküldő tagállam szabályai alapján, és hogy ehhez képest milyen körben indokolt a fogadó tagállam előírásait alkalmazni. A már említett Mazzoleni

²⁵⁴ C-279/00.

²⁵⁵ C-279/00. para. 30.

²⁵⁶ C-279/00. para. 33–34.

²⁵⁷ C-279/00. para. 37–39. Emellett a tőke szabad mozgásának elvét is sérti, illetve a pénzügyintézetekkel szemben székhelyük szerint tesz jogellenes megkülönböztetést az olasz törvény akkor, amikor előírja, hogy a vagyoni biztosítékot olaszországi székhellyel, vagy telephellyel rendelkező pénzügyintézetnél kell letenni. [Szerződés 56. cikk (korábbi 67. cikk) (1) bek. és 49. cikk (korábbi 59. cikk) (1) bek.] Ilyen követelmény előírását egyébként a szolgáltatási irányelv 14. cikke kifejezetten megtiltja.

esetben a Bíróságnak arról kellett állást foglalnia, hogy a Franciaországból Belgiumba kiküldött munkavállalóra kell-e alkalmazni a belga szabályok szerinti minimálbért, ha annak összege ugyan magasabb, mint ami a munkavállalónak francia jogszabályok alapján járna, de a társadalombiztosítási és adójog figyelembevételével összességében már a francia jog a kedvezőbb.

A Bíróság megállapította, hogy ebben az esetben az azonos szintű védelem a bérezés, adózás és társadalombiztosítási járulékok együttes figyelembevétele alapján állapítható csak meg.²⁵⁸ Mivel a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozás tagállamonként meglehetősen eltérő, és mivel a kölcsönzési irányelv a kölcsönbeadói tevékenységgel szemben támasztott adminisztratív követelmények fenntartását kifejezetten megengedi, vélhetően többször felmerül még a kérdés, hogy a munkavállalók védelmét azonos szinten biztosítja-e két különböző tagállami szabályrendszer.

C) A tényleges előny követelménye

A szolgáltatásnyújtás korlátozásának megengedhetőségéhez kapcsolódó következő feltétel az, hogy a korlátozás tényleges előnyt jelentsen az érintett munkavállalónak. Ezt a követelményt a Bíróság a munkavállalók kiküldetéséről szóló 1996. február 26-i német törvény vizsgálata körében, a *Finalarte* esetben²⁵⁹ munkálta ki.

Az eset lényegét az említett törvény felhatalmazása alapján létrejött kollektív szerződés képezte, amely az építőipari munkavállalók szabadságának biztosítására egy közös alapot hozott létre. Az alap felállítását az indokolta, hogy a német szabályok szerint fizetett szabadságra csak az a munkavállaló tarthat igényt, aki legalább fél évig dolgozik egy munkáltatónál. Mivel az építőiparban ez nagyon ritka, ebben az iparágban a munkavállalók lényegében nem kaptak rendes szabadságot. Ezért a szociális partnerek abban állapodtak meg, hogy kompenzációként díjazást fizetnek egy közös alapból azon munkavállalók számára, akik így nem jutnak rendes

²⁵⁸ C-165/98. para. 35.

²⁵⁹ C-49/98 (egyesített ügyek).

szabadsághoz. Az alap fenntartásához az ágazat valamennyi munkáltatója hozzájárul, illetve – a törvény alapján – ez a megállapodás alkalmazandó a kiküldött munkavállalóra is, kivéve, ha székhely szerinti államban munkáltató hasonló rendszerben már fizet járulékot.

A Bíróság előzetes döntéshozatali eljárásban vizsgálta a fentiekben bemutatott rendszer és a szolgáltatásnyújtás szabadsága összeegyeztethetőségét. Az ítélet követte az eddig bemutatott gyakorlatot, amely szerint a nemzeti bíróságnak vizsgálni kell, hogy a szabadság-alapra vonatkozó, a munkavállalók védelmére hivatott és minden munkáltatóra megkülönböztetés nélkül vonatkozó szabályok jelentenek-e olyan terhet a más tagállamban letelepedett munkáltatókra, amely a szolgáltatásnyújtást számukra megtiltja, korlátozza, vagy kevésbé vonzóvá teszi. A Bíróság ezt a már ismert tesztet azzal egészítette ki, hogy mindezek mellett az is vizsgálendő, hogy – objektív szempontból nézve – a vitatott szabályok ténylegesen előmozdították-e a munkavállalók védelmét. Ez akkor állapítható meg, ha a munkavállalók oldalán valódi előny jelentkezik, amely jelentősen növeli szociális védelmüket. Ennek fennállása csak alapos vizsgálat alapján ítéltető meg, amely a nemzeti bíróság feladata.²⁶⁰ Ebben az esetben a tényleges előny jelentkezése kétséges volt. A rövid tartalmú kiküldetések miatt ugyanis egyáltalán nem biztos, hogy a kiküldött munkavállaló részére az alap valóban kifizetést fog teljesíteni. A munkáltató azonban ilyenkor is köteles járulékot fizetni az alap javára.²⁶¹ Maga a Bíróság is utal arra ítéletében, hogy a nemzeti bíróságnak külön vizsgálnia kell, hogy a munkáltatójuk székhelye szerinti tagállamba való visszatérést követően a munkavállalók ténylegesen képesek-e érvényesíteni az alappal szembeni kifizetési igényüket, különös tekintettel a követendő formaságokra, az alkalmazandó nyelvre és a kifizetés menetére.²⁶² Jól mutatja a tényleges előny, mint új feltétel jelentőségét, hogy a Bíróság döntése előtt a német szakirodalom nem látott kivetni valót a szabadság-alap működésében, hiszen az a korábbi joggyakorlatból ismert feltételeknek – egyenlő bánásmód, közérdek védelme, ideértve a duplikáció tilalmát is – megfelelt.²⁶³

²⁶⁰ C-49/98 (egyesített ügyek) para. 41–42., 45.,

²⁶¹ Däubler 1998 p. 265., Davies 2002 p. 305.

²⁶² C-49/98 (egyesített ügyek) para. 48.

²⁶³ Däubler 1998 p. 267.

Említést érdemel, hogy a szabadság kompenzációs alap ügye később kimondottan a munkaerő-kölcsönzés kapcsán újra a Bíróság elé került. A Bizottság az 1996-os kiküldetési törvény több pontja miatt indított kötelezettségszegési eljárást Németország ellen, köztük az alappal kapcsolatos rendelkezések okán is.²⁶⁴ A Bizottság szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának elvébe ütközik, hogy a törvény csak azokat a más tagállamban letelepedett munkáltatókat mentesíti az alapba való befizetés alól, amelyek a székhely szerinti tagállamban hasonló rendszerben már fizetnek járulékot. A Bizottság álláspontja szerint ez a kivétel túl szűk. Ehelyett az felelt volna meg a közösségi jognak, ha a kiküldő munkáltató akkor is mentesül a járulékfizetés alól, ha a székhelye szerinti tagállamban már eleget tett bármely olyan szabályozásnak, amely – még ha nem is a munkaadó által fizetett járulékokon alapul – a munkavállaló rendes szabadsághoz való jogát a német szabályozással megegyező módon biztosítja. A Bíróság a Finalarte ügyben hozott ítéletére visszautalva kifejtette, hogy a vitatott német rendszer akkor egyeztethető össze a közösségi joggal, ha az tényleges előnyt nyújt az érintett munkavállalóknak. A Bizottság azonban ennek ellenkezőjét nem tudta bizonyítani az eljárásban, így a konkrét esetben jogsértést nem lehetett megállapítani.²⁶⁵ Így összességében két bírósági eljárás után sem egyértelmű, hogy a szabadság kompenzációs alap működése vajon közösségi jogba ütközik-e.

D) Az arányosság követelménye

A Bíróság a fenti kritériumoknak megfelelő korlátozásokat még egy vizsgálatnak veti alá. Azt is megköveteli ugyanis, hogy a munkáltatókra honosságra tekintet nélkül alkalmazandó, a közérdek alapján szükséges, a munkavállalóknak tényleges előnyt nyújtó korlátozás – az összes releváns tényező alapján – ne legyen aránytalan az elérni kívánt célhoz képest. Ez a szolgáltatást nyújtót terhelő adminisztratív és gazdasági terhek, valamint a munkavállalót védő magasabb szociális védelem összevetését jelenti, figyelemmel arra, hogy a munkavállaló milyen védelmet élvez a munkáltatója székhelye szerinti tagállam szabályai alapján.

²⁶⁴ C-490/04.

²⁶⁵ C-490/04. para. 46., 50.

Eszerint nem írható elő a fogadó állam szabályának alkalmazása, ha a kiküldött munkavállalónak biztosított előny nincs arányban azzal a hátránnyal, amit a kiküldő vállalkozás visel, és amely így korlátozza a szolgáltatások szabad áramlását. Például, a Finalarte esetben a Bíróság szerint szükséges lehet annak mérlegelése, hogy az építőiparban dolgozó munkavállalóknak több rendes szabadság, illetve magasabb kompenzáció biztosítható-e kisebb korlátozással járó szabályokkal is. Példa lehet erre, ha a német jog csak annyit ír elő, hogy a kiküldött munkavállalónak a munkáltató közvetlenül fizet kompenzációt, a német szabályoknak megfelelő mértékben.²⁶⁶

Hasonlóan, a Franciaországból Belgiumba kiküldött munkavállalónak fizetendő minimálbérrel kapcsolatos Mazzoleni esetben a Bíróság hangsúlyozta, hogy bizonyos esetekben a munkavállaló védelme érdekében nem szükséges és azzal nem is arányos a fogadó ország minimálbérré vonatkozó szabályainak alkalmazása. A Bíróság ilyen esetnek ismerte el, amikor a munkavállalók rendszeresen hol a határ egyik, hol másik oldalán dolgoznak. Ilyenkor ugyanis munkabérüket szinte óránként eltérően kellene számolni, amely az azonos munkát végző, azonos működési helyhez kötődő munkavállalók között eltérő bérezéshez vezetne, amely nemcsak feszültségekkel járna a munkavállalók között, de akár a kollektív szerződéseket is meggyengítheti. Figyelembe véve, hogy a két tagállam szabályai alapján a munkavállaló bérezésére összességében hasonló szabályok irányadóak, a fogadó ország minimálbérének alkalmazása olyan aránytalan teherrel járna a munkáltató számára, amely mellett a korlátozás nem fenntartható.²⁶⁷ Összességében tehát egy korlátozás az aránytalanságára tekintettel akkor is lehet jogellenes, ha egyébként tényleges előnyt nyújt a munkavállalónak.²⁶⁸

A hazai előzetes döntéshozatali kérelemre tekintettel különös figyelmet érdemel, hogy a Bíróság két kötelezettségszegési eljárásban is kimondta, hogy a kölcsönzött munkavállaló védelmével, mint közérdekkel nem arányos korlátozás, hogy egy tagállam csak a területén székhellyel, vagy telephellyel rendelkező vállalkozások számára engedélyezi a kölcsönzési tevékenységet. A vagyoni letét kapcsán már említett *Bizottság vs. Olaszország* esetben²⁶⁹ a Bíróságnak egy 1997-

²⁶⁶ C-49/98 (egyesített ügyek) para. 49–51.

²⁶⁷ C-165/98. para. 30., 36.

²⁶⁸ Davies 2002 p. 305.

²⁶⁹ C-279/00.

es olasz törvény közösségi jogba ütközéséről kellett döntenie, amely a munkaerő-kölcsönzés folytatásához állami nyilvántartásba vételt írt elő. A törvény szerint csak azt a kölcsönbeadót lehetett nyilvántartásba venni, amely – egyebek mellett – Olaszországban székhellyel, vagy telephellyel rendelkezett.²⁷⁰ Az olasz kormány szerint ez az előírás a munkavállaló védelme érdekében szükséges, mivel ilyen szabályok hiányában a bér-, vagy társadalombiztosítási járulékfizetés esetleges elmaradása miatt kereset csak bonyolult külföldi bírósági eljárásokban lenne indítható, kevés siker reményében.²⁷¹

A Bíróság ítéletében leszögezte, hogy a szolgáltatás nyújtójával szemben belföldi székhely megkövetelése a legdirektebb korlátozás, amely a szolgáltatásnyújtás szabadságát érheti, ezért az csak akkor fogadható el, ha ez elengedhetetlen feltétele a közérdekkel indokolt cél elérésének.²⁷² Ilyen körülményt a Bíróság a jelen esetben nem látott. Mint kifejtette, semmi nem igazolja, hogy a külföldi bíróságok előtti eljárás olcsóbb, vagy egyszerűbb lenne a munkavállalónak, ráadásul ez az érv nyilvánvalóan nem vonatkozhat arra az esetre, amikor a munkavállaló éppen abban a tagállamban él, ahol a kölcsönbeadó székhelye is van. Erre tekintettel a munkavállalók védelme nem jelent olyan indokot, amely alapján a szolgáltatásnyújtás szabadságának ilyen súlyos korlátozása elfogadható lenne.²⁷³

Hasonló érvelés alapján állapította meg a Bíróság a már említett német szabály közösségi jogba ütközését, amely szerint az építőiparba munkavállalót csak olyan kölcsönbeadó kölcsönözhetett, amely a német szociális partnerek által kötött kollektív szerződés hatálya alatt állt. Mivel ezt a feltételt csak a Németországban letelepedett munkáltatók tudták teljesíteni, a belföldi székhely közvetett előírása megállapítható volt. A német kormány álláspontjával szemben a Bíróság az építőiparban dolgozó munkavállalók védelmét nem tekintette olyan közérdeknek, amelynek eléréséhez a belföldi székhely előírása nélkülözhetetlen lenne, így az

²⁷⁰ A foglalkoztatás elősegítésének szabályairól szóló 196/1997. (június 24.) törvény 2. § (2) bek.

²⁷¹ C-279/00. para. 15–16. Meg kell jegyezni, hogy a vitatott szabályokat az olasz jogalkotó a kereset beadása után úgy módosította, hogy mind a kölcsönbeadó, mint a vagyoni letétet kezelő pénzügyi intézet székhelye lehet bármely más tagállamban is. (Lásd para. 9.)

²⁷² Ezzel egyezően, a szolgáltatási irányelv szerint a tagállamok nem követelhetik meg más tagállamban letelepedett szolgáltatóktól, hogy a területükön telephellyel rendelkezzenek. Lásd 16. cikk (2) bek. a) pont.

²⁷³ C-279/00. para. 17–18., 22. és 25.

aránytalan korlátozásra tekintettel megállapította a német szabály közösségi jogba ütközését.²⁷⁴

5.1.4. MAGYARORSZÁGON CSAK BELFÖLDI SZÉKHELYŰ MUNKÁLTATÓ LEHET KÖLCSÖNBEADÓ?

Röviden áttekintve a munkaerő-kölcsönzési tevékenység magyar jog szerinti feltételeit, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) szerint kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel az Mt.-ben, illetve a külön kormányrendeletben²⁷⁵ (továbbiakban: R.) foglalt feltételeknek, és ez alapján az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.²⁷⁶ A kölcsönzési tevékenység folytatásához összességében bizonyos társasági forma, belföldi székhely, illetve az R.-ben meghatározott megfelelő személyi és tárgyi feltételek, valamint kétfélmillió forint vagyoni biztosíték letétbe helyezése szükséges. A kölcsönzési tevékenység csak akkor gyakorolható, ha a jogszabályi követelményeknek eleget tevő kölcsönbeadót az állami foglalkoztatási szerv jogerősen nyilvántartásba vette.²⁷⁷

Ebből a feltételrendszerből – a Bíróság joggyakorlata alapján – hamar szemet szúrhat, hogy a magyar jog – elvileg – csak a belföldön letelepedett vállalkozásoknak teszi lehetővé a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet. Ez a kérdés a *Rani ügy*²⁷⁸ révén most a Bíróság elé került. 2009. július 29-én a Fővárosi Bíróság bírāja lényegében azzal az előzetes döntéshozatali kérelemmel fordult a Bírósághoz, hogy a kiküldetési irányelv és a Szerződés alapján a belföldi székhelyet előíró magyar Mt. összhangban van-e a közösségi joggal. Az ügy tényállása szerint egy magyar munkáltató egy szlovákiai székhelyű kölcsönbeadótól vett igénybe kölcsönzött munkaerőt. A felek között jogvita indult a kölcsönzési szerződés teljesítése kapcsán, amelyben az alperes kölcsönvevő arra hivatkozott, hogy mivel a felperesnek nincsen

²⁷⁴ C-493/99. para. 19., 22–23.

²⁷⁵ A munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet.

²⁷⁶ Mt. 193/D. § (1) bek.

²⁷⁷ R. 4. § (1) bek és 9. § (1) bek.

²⁷⁸ C-298/09

belföldi székhelye Magyarországon, ezért a kölcsönzési szerződést semmisnek kell tekinteni. A fentiekben már kitértem arra, hogy a kiküldetési irányelvnek e körben nincs jelentősége, így az alábbiakban a belföldi székhelyet megkövető szabály és a Szerződés összhangját vizsgálom.

A már bemutatott joggyakorlat alapján egyértelmű, hogy nem található olyan közérdek, amelyre tekintettel a belföldi székhely megkövetelése nélkülözhetetlen lenne. Ezért ez a szabály nyilvánvalóan ellentétes a közösségi joggal. Azonban hozzá kell tenni, hogy a gyakorlatban ez az előírás nem érvényesül. Közismert, hogy a hazai munkaerő-kölcsönzési piacon a csatlakozást követően a szomszédos országok – különösen Szlovákia – kölcsönbeadói is megjelentek, és évek óta versenyeznek a hazai szolgáltatókkal.²⁷⁹ Ennek ellenére, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában csak belföldi székhelyű kölcsönbeadók szerepelnek.²⁸⁰ Nem tudunk olyan esetekről, hogy akár a munkaügyi ellenőrzés, akár a munkaügyi bíróság jogellenességet állapított volna meg amiatt, mert egy munkáltató külföldi székhelyű kölcsönbeadótól vett igénybe munkaerőt. Ebből az következik, hogy az Mt. 193/D. § (1) bekezdését a gyakorlat csak a belföldi székhelyű kölcsönbeadókra alkalmazza, de a fent felsorolt feltételeket nem követeli meg olyan kölcsönbeadóktól, amelyek külföldön rendelkeznek székhellyel.

Problémát jelent viszont, hogy ez az értelmezés nem következik egyértelműen az Mt. hatályára vonatkozó szabályokból. Főszabály szerint az Mt. arra a munkaviszonyra alkalmazandó, amely alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi. Ettől a nemzetközi magánjog szabályai eltérően is rendelkezhetnek.²⁸¹ Ezeket a speciális szabályokat a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet, illetve a munkajog vonatkozásában az annak helyébe lépő, a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló

²⁷⁹ Néhány példa erre a hazai internetes sajtóból: a Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapja szerint az EU csatlakozás lehetővé tette a szlovákiai munkaerő-kölcsönző cégek számára a szlovák munkaerő magyarországi foglalkoztatását, s nagyon ösztönző is számukra, mivel nálunk ötvenhétezer forint a minimálbér, ugyanakkor Szlovákiában csak mintegy negyvenezer forint. SZMM 2005. A HR Portál szerint anomáliát jelent, hogy a határ mentén magyar munkavállalókat szlovákiai munkaerő-kölcsönzőkön keresztül foglalkoztatnak magyar cégek. HR Portal 2009.

²⁸⁰ Lásd: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny.

²⁸¹ Mt. 1. § (1) bek.

593/2008/EK rendelet (Róma I. rendelet) tartalmazza.²⁸² Mivel a Magyarországra kölcsönzött munkavállaló munkavégzési helye a Magyar Köztársaság területe, ezért csak akkor nem kell a munkaviszonyra az Mt.-t alkalmazni, ha a Róma I. rendeletből más következik.

A Róma I. rendelet szerint a munkaviszonyra elsődlegesen a felek jogválasztásának megfelelő jogot kell alkalmazni, amely viszont nem eredményezheti az egyébként alkalmazandó jog munkavállalót védő, kötelező rendelkezéseinek sérelmét. Ha tehát a felek a munkaszerződésben nem a magyar munkajogot kötik ki, úgy az Mt. 193/D. § valóban nem alkalmazandó.²⁸³ Jogválasztás hiányában a munkaviszonyra annak az államnak a joga irányadó:

- ahol vagy – ennek hiányában – ahonnan a munkavállaló a szerződés teljesítéseként rendszerint a munkáját végzi. A rendszerinti munkavégzés helye szerinti országon nem változtat, ha a munkavállalót ideiglenesen egy másik országban foglalkoztatják;
- az a telephely található, amely a munkavállalót alkalmazza, amennyiben az előbbi szabály alapján az alkalmazandó jog nem állapítható meg, kivéve, ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződés egy másik országgal szorosabb kapcsolatban áll. Ekkor e másik ország joga alkalmazandó.²⁸⁴

Ezeknek a kapcsoló szabályoknak az alkalmazása munkaerő-kölcsönzés esetében nem egyértelmű. Vegyük például a Rani ügy alapjául szolgáló esetet, amikor egy szlovák kölcsönbeadó szlovák munkavállalója dolgozik egy magyar kölcsönvevőnél. Látható, hogy csak eseti jelleggel dönthető el, hogy a munkavállaló hol végzi szokásosan a munkáját. Ez lehet Magyarország, amely esetben a magyar jogot kell alkalmazni, és lehet Szlovákia is, amikor viszont a szlovák jog lesz az irányadó. De az is lehetséges, hogy a munkavállaló mindig más tagállamban dolgozik, így – a második kapcsoló szabály alapján – a munkavállalót alkalmazó telephely határozza meg az alkalmazandó jogot. Kérdéses, hogyan értelmezzük az „alkalmazza” kifejezést munkaerő-kölcsönzés esetében. Ugyancsak kérdéses annak

²⁸² Lásd a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet módosításáról szóló 2009. évi IX. törvényt, a vonatkozó 5. § (2) bekezdés 2009. december 17-én lépett hatályba.

²⁸³ Nincs információ arról, hogy a Rani ügyben ez lett volna a helyzet.

²⁸⁴ Róma I. rendelet 8. cikk.

megítélése, hogy a munkáltatói pozíciót megosztó kölcsönzésnél melyik állam jogához kötődik szorosabban a munkaviszony. E jogértelmezési kérdésektől függetlenül is kijelenthetjük, hogy nem feltétlenül igaz, hogy a Magyarországon dolgozó szlovák kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára nem alkalmazandó az Mt.

Összességében, bár az Mt. hatályára vonatkozó rendelkezésekből ez nem következik, a gyakorlat a kölcsönbeadótól belföldi székhelyet megkövetelő szabályt nem alkalmazza a külföldi kölcsönbeadókra. Ezt a helyzetet a jogalkotónak az Mt. pontosításával érdemes lenne rendeznie. Az értelmezés körüli bizonytalanságot mi sem bizonyítja jobban, mint maga a Fővárosi Bíróság előzetes döntéshozatali kérelme. Másfelől, ha elfogadjuk, hogy az Mt. – még a csatlakozás előtt, 2001-ben szövegezett – 193/D. § (1) bekezdése csak a belföldi kölcsönbeadókra vonatkozik, úgy felesleges a szabályban külön belföldi székhelyet előírni. Ezért – bárhogyan is döntsön az ügyben a Bíróság – indokolt lehet egy olyan értelmező rendelkezés beültetése, amely egyértelművé teszi, hogy a kölcsönbeadó jogalanyisági feltételeit megfogalmazó rendelkezéseket csak a belföldi munkáltatókra kell alkalmazni.

5.1.5. ÖSSZEGZÉS

A munkaerő-kölcsönzés szabályozásában örök kihívás a jogviszonyban részt vevő három fél érdekeinek összeegyeztetése. A hagyományos munkavállalói-munkáltatói szerep mellett annak az iparágnak az érdekeit is figyelembe kell venni, amelyik ezt az atipikus foglalkoztatást üzemelteti. E három szempont egyik ütközőterülete a határon átnyúló kölcsönzés, ahol ezekhez a konfliktusokhoz még két dimenzió társul: a két érintett tagállam kölcsönbeadói, illetve munkavállalói a szolgáltatások, illetve a munkaerő piacán vannak versenyhelyzetben. A közösségi jog munkavállalói oldalról a kiküldetési irányelvvel igyekszik e problémát kezelni, a szolgáltatók versenye szempontjából viszont csak az elsődleges jog és a kapcsolódó bírói gyakorlat ad jogi kereteket.

A fentiekből láthattuk, hogy a Bíróság jogértelmezése a munkaerő-kölcsönzés és a szolgáltatásnyújtás szabadsága szempontjából döntő jelentőségű. Egyrészt, a gyakorlatában kimunkált elvek adják az újonnan elfogadott szolgáltatási irányelv

gerincét. Másrészt, mivel a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásra nem vonatkozik külön irányelv, ezt a piacot lényegében máig csak a Bíróság joggyakorlata szabályozza. A Szerződés szűkszavú rendelkezései mellett ebből az esetjogból olyan sűrű szövésű háló állt össze, amelyen a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást korlátozó legtöbb tagállami előírás fennakad.²⁸⁵

Miközben a korlátozások csak szűk körben megengedhetők, nem teljesen világos, milyen közérdek alapján minősülhetnek a közösségi joggal összeegyeztethetőnek az egyes megszorító rendelkezések. Aggályos, hogy a szolgáltatásnyújtás helye szerinti tagállam miért és milyen határig tekintheti feladatának a területére kiküldött munkavállaló védelmét. Felmerülhet, hogy a munkavállaló védelmével indokolt szabályok mögött valójában a saját kölcsönbeadóknak kedvező, piacvédelmi megfontolások húzódnak meg. Ezt viszont – nyílt vállalása esetén – a Bíróság nem fogadja el a korlátozást igazoló közérdekként. Másrészt, csak rendkívül aprólékos vizsgálattal állapítható meg, hogy a tagállami előírás valóban a kiküldött munkavállaló védelmét szolgálja-e. Ez nemcsak a tényleges előny megkövetelésében, hanem a duplikáció tilalmában is testet ölt. A Bíróság gyakorlata arra enged következtetni, hogy a jövőben egyre nehezebbé válik a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó, egyébként nem diszkriminatív szabályozás fenntarthatóságát igazolni.

Ebben a jogi környezetben esélye sem lenne egy olyan magyar szabálynak, amely szerint Magyarországon csak belföldi székhely mellett megengedett a kölcsönzési tevékenység. Bár a gyakorlat nem is követi ezt az elvet, elképzelhető, hogy a Bíróság kifogásolja majd, hogy az Mt. más értelmezésre is módot ad. Ha figyelembe vesszük, hogy a Bíróság milyen szigorúan őrködik a szolgáltatásnyújtás szabadsága, mint a közös piac egyik alapelve maradéktalan megvalósulása felett, a jogalkotónak számba kell vennie annak lehetőségét, hogy az Mt. módosításával tegye egyértelművé, hogy Magyarországon a más tagállamban letelepedett munkaerő-kölcsönzők is szabadon bekapcsolódhatnak a hazai kölcsönvevők kegyeiért folyó versenybe.

²⁸⁵ Sjödin 2009 p. 31.

5.2. A HATÁRON ÁTNYÚLÓ MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS EURÓPAI TENDENCIÁI

A 27 uniós tagállam munkaerő-kölcsönzési gyakorlatának határokon átnyúló tendenciáit évek óta tanulmányozza, összegzi és javaslataival segíti az World Ciett²⁸⁶ európai regionális szervezete is az EuroCiett. Az EuroCiett és az UNI europa közös célja felállítani egy olyan munkacsoportot,²⁸⁷ amely a határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés tendenciáit vizsgálja. A munkacsoport eredményei kapcsán megállapítható, hogy ebben a hárompólusú jogviszonyban, ha fel kívánjuk térképezni a határokon átnyúló jelenségeket, alapvetően két modell vázolható fel:

1. Az első esetben, az egyik tagállamban (az ábrában: TÁ) élő munkavállalót munkaerő-kölcsönzés keretében egy másik tagállam munkaadójához kölcsönzi ki egy olyan munkaerő-kölcsönző cég, aki a munkavállalóval azonos tagállamban székel. Az unión belül, a szolgáltatások szabad áramlásának klasszikus megvalósulási formája ez a modell. A modell angol elnevezése: *Posted workers*, vagyis kiküldött munkavállaló. A modell alapvető szabályait a fenti részletezett 96/71/EK irányelv²⁸⁸ tartalmazza.

9. számú ábra: Határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés – Kiküldött munkavállaló



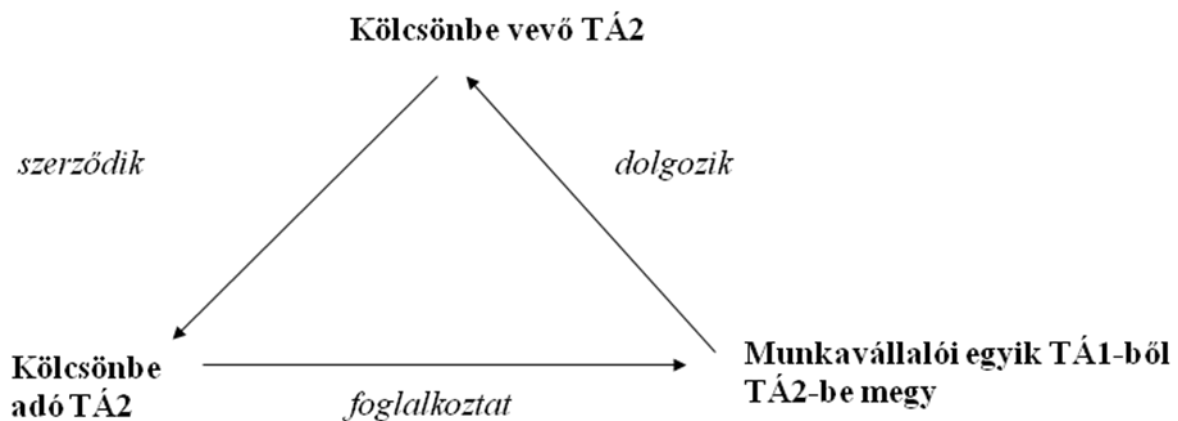
²⁸⁶ Az 1967-ben alapított WorldCiett (International Confederation of Private Employment Agencies) regionális szervezetei: Afrika, Asia/Pacific, Észak Amerika, Dél Amerika, Európa

²⁸⁷ European Observatory on crossborder activities within temporary agency work

²⁸⁸ A munkavállalók kiküldetéséről szolgáltatások nyújtása esetén

9. A második esetben döntően a munkavállaló saját elhatározásából fakadóan elhagyja saját tagállamát, letelepedik egy másik tagállamban, ahol munkaerő-kölcsönző céggel munkaviszonyt létesít és így kerül a kölcsönbe vevő munkáltatóhoz dolgozni. A modell angol elnevezése: *Cross-border temporary workers*.

10. számú ábra: Határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés - Cross-border temporary workers.



5.2.1. KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓK

S szabályozás kialakulását részletező fejezetben foglaltak szerint tehát ebben az esetben két szerződés létezik: egy munkaszerződés a kölcsönbe adó és a munkavállaló között, és egy polgár jogi szerződés a kölcsönbe adó és a kölcsönbe vevő között. A hatályos joganyagok a következők: kölcsönbe adó munkajoga, 96/71/EK irányelv, nemzetközi magánjog szabályai.

Ennek a modellnek a 2009-2010-re vonatkozó adatai ma még nem állnak rendelkezésre a nemzetközi szakirodalomban. 2008-ban publikált adatok szerint²⁸⁹ az ilyen módon kölcsönzött munkavállalók száma nem haladta meg az 1 millió főt, amely az EU összmunkavállalóinak 0,4%-át teszi ki. Ennek az összesen mintegy 750.000 munkavállalónak a 80%-a a tizenöt régi tagállam valamelyikébe került

²⁸⁹ Employment in Europe 2008.

kikölcsönzésre és csupán 4% az új tagállamokba. A többiek vagy további uniós országokba (pl.: Svájcba), vagy egyszerre több országba kerültek kikölcsönzésre.

2006-os adatok szerint²⁹⁰ a legnagyobb létszámot fogadó tagállam Németország volt mintegy 150.000 fővel, de nem sokkal marad le tőle az Egyesült Királyság, Franciaország vagy Hollandia. A tipikusan „küldő” országoknak minősülnek például Lengyelország (200.000 kikölcsönzött munkavállalóval) vagy Németország (192.000 kikölcsönzött munkavállalóval).

10. számú tábla: Határon átnyúló kölcsönzés földrajzi megoszlása²⁹¹

Küldő országok	Fogadó országok	Mindkettő jellemző
Csehország	Dánia	Belgium
Észtország	Finnország	Franciaország
Németország	Olaszország	Norvégia
Magyarország	Luxembourg	Spanyolország
Litvánia	Hollandia	UK
Lengyelország	Svédország	
Portugália		
Szlovákia		
Törökország		

5.2.2. CROSS-BORDER TEMPORARY WORKERS

A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés másik modellje szerint a munkavállaló még azelőtt hagyja el a származási országot és telepedik le egy másik tagállamban, mielőtt aláírja a munkaszerződését. A származási ország elhagyása történhet a munkavállaló egyedi döntése alapján, de lehetnek erre ösztönző szervezett akciók is (lásd lent). Az új tagállamban munkaviszonyt létesít a munkaerő-

²⁹⁰ *Employment in Europe 2008.*

²⁹¹ Nick Clark, Working Lives Research Institute, December 2009

kölcsönzéssel foglalkozó munkáltatóval, aki kikölcsönzi a vele szerződésben levő (de egyazon tagállamban működő) kölcsönbe vevő munkáltatóhoz.

Ennek a megoldásnak az Európai Unió belüli szabad munkaerő-áramlás az alapja. Szó sincs tehát másik tagállamba történő kiküldésről és ennek folytán a 96/71/EK irányelv alkalmazásáról. A háromoldalú jogviszony során a munkaszerződést a kölcsönbe adó és a munkavállaló a munkavállaló szempontjából új tagállam jogszabályai szerint köti, természetesen a leendő kölcsönbe vevő igényei szerint.

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy ennek a konstrukciónak ne lenne a munkaerő-kölcsönzéssel (közvetett) kapcsolata. Itt érdemes megemlíteni *Clean Car AutoService*²⁹² ügyet, amely megalapozta azt a gyakorlatot, miszerint minden kölcsönbe adó munkáltatónak joga van ahhoz, hogy más tagállamban keressenek/toborozzanak munkavállalókat. Ez azt jelenti, hogy azok a munkavállalók számára, akik uniós polgársággal rendelkeznek (vagyis tagállami állampolgárok) e gyakorlat által a szabad munkaerő-áramlás közvetlenül kerül ösztönözésre. Ez a lehetőség harmadik államok polgárai számára értelemszerűen továbbra is korlátozott.

Bár ennek a modellnek a vonatkozásában sem állnak rendelkezésre naprakész és pontos adatok a nemzetközi szakirodalomban, minden más mutató arra enged következtetni, hogy a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzésnek ez a formája jóval elterjedtebb, mint a fenti *posted worker* gyakorlat.

Mivel egy tagállamon, egy jogrendszeren belül jön létre a háromoldalú jogviszony mindkét szerződése, a felek döntési szabadsága jóval nagyobb, mint az első modellben – így viszonylag nehéz az általános tendenciákat felvázolni.

Egy tényezőt azonban feltétlenül ki kell emelni: ez a migrációs és egyben foglalkoztatási forma szétfeszíti a nemzeti munkajogok kereteit. Nyilvánvalóan a munkajog nem foglalkozik a munkajogviszonyon kívüli olyan további tényezőkkel, mint utazás, biztosítás vagy lakhatás, tartózkodás körülményei – ezek a szabad munkaerő-áramlás szabályai szerint alakulnak. Még akkor sincs ezekre a tényezőkre hatása a nemzeti munkajogi szabályozásoknak, ha ez a migráció az egyik

²⁹² 1998, Cleancar Autoservice (C-350/96)

tagállamból a másikba éppen munkavállalás céljából történik. Uniós jogszabály e kérdésben szintén nem létezik. Ez a tény sok esetben visszaélésekhez, a potenciális munkavállalók és munkáltatók megkárosításához vezethet – ezért ebben a kérdésben kiemelkedő jelentősége lehet akár nemzeti, akár uniós szinten a szociális párbeszédnek, amely olyan megállapodásokat eredményezhetne, amelyek növelik a munkavállalók munkavállalási célból történő mozgásának, tartózkodásának biztonságát.²⁹³

11. számú tábla: A két modell összefoglaló táblája

	Posted agency workers	Temporary migrant agency workers
Uniós norma	96/71/EK Irányelv	2008/104/EK Irányelv
Nemzeti norma	Implementált irányelv	Implementáció 2011. 12.15-ig
Munkaszerződés joga	Származási ország joga	TÁ2 joga
Kölcsönbe adó és kölcsönbe vevő közötti szerződés	Róma I. Rendelet 3. cikk szerint: felek választása, vagy 4. cikk szerint: szolgáltató állandó székhelye szerinti ország joga	TÁ2 joga
Munkafeltételekre vonatkozó szabályok	Irányelv 3. cikk (1) bekezdés	Alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek: (i) munkaidő hossza, túlóra, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadság, nemzeti ünnepek (ii) javadalmazás

²⁹³ Erre vonatkozóan Hollandiában történtek kezdeményezések, ugyanis létezik egy ún. Employment Agreement for Temporary Employees (ABUCAO) 2009-2014, amely kifejezetten a más tagállamból Hollandiába toborzott és foglalkoztatott munkavállalók érdekeinek védelmében tartalmaz szabályokat.

5.3. A HATÁRON ÁTNYÚLÓ MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS MAGYAR VONATKOZÁSAI

Az Európai Unió bővítésével új lehetőségek nyíltak meg az újonnan csatlakozó országok polgárai számára. A munkaerő szabad áramlása ugyanis egy igen fontos alapelve az Európai uniónak, és evvel összefüggésben számos találgatás, illetve sok esetben riogató látott napvilágot. A kelet európai régió csatlakozása miatt az EU 15-ök munkaerőpiacuk elárasztásától tartottak, míg az újonnan csatlakozó államok félelmei leginkább a magasan képzett munkaerő elvándorlásában látták a legnagyobb veszélyt. Szerencsére ezek az előzetes várakozások nem bizonyultak megalapozottnak. A tagállamok között tagadhatatlan a munkaerő áramlás ténye, és ez Magyarország esetében elsősorban a szomszédos országokra korlátozódik. A kifelé irányuló munkaerő áramlás célországai elsősorban Németország, illetve Ausztria, azonban ezekben az országokban nem munkaerő-kölcsönzés keretében dolgoznak honfitársaink. Sőt a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés kifelé irányulva gyakorlatilag nem jelenik meg.

A külföldiek magyarországi foglalkoztatása rendkívüli módon leegyszerűsödött ugyanis 2009. január 1-jétől az EGT állampolgárok és családtagjaik²⁹⁴ magyarországi munkavállalása engedélymentes.

A foglalkoztató köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes regionális munkaügyi központnak bejelenteni a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, valamint azon személy foglalkoztatását, akinek magyarországi foglalkoztatásához a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) végrehajtására kiadott a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 8/1999. (XI.10.) SzCsM rendelet alapján nincs szükség engedélyre.

²⁹⁴ Családtag: az EGT állampolgár házastársa, az EGT állampolgár- és/vagy házastársa által eltartott vagy 21 évnél fiatalabb leszármazója, valamint az EGT állampolgár- és/vagy házastársa által eltartott felmenője) magyarországi munkavállalása engedélymentes.

EGT- állampolgár: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam állampolgárának, továbbá az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállású személy.

A foglalkoztatás kezdő időpontját legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését az azt követő napon kell bejelenteni.

A bejelentés személyazonosításra alkalmatlan módon tartalmazza: foglalkoztatottak számát, életkorát, iskolai végzettségét, állampolgárságát, munkakörének FEOR számát, a foglalkoztatási jogviszony formáját, hozzátartozó esetében a hozzátartozói jogállás megjelölését, a foglalkoztató statisztikai törzsszámát, továbbá arra vonatkozó adatot, hogy a foglalkoztatási jogviszony létrejött-e vagy megszűnt.

A munkaügyi központ igazolja a bejelentés teljesítését, és a bejelentett adatokról nyilvántartást vezet. A munkáltató köteles a bejelentés tárgyát képező foglalkoztatási jogviszony létesítéséről és megszűnéséről szóló dokumentumot és igazolást a foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő három évig megőrizni.

Sajnálatos módon a bejelentési kötelezettség elmulasztása nem jár különösebb szankcióval, így az EU tagállamainak polgárai tekintetében nem áll rendelkezésre pontos adatbázis. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazott munkavállalók nyomon követése még több nehézségbe ütközik.

Magyarországon elsősorban a szomszédos államok munkavállalói végeznek munkát, és ők is kifejezetten a határ-menti területeken koncentrálódnak. A hazánkban munkát vállaló külföldiek pedig elsősorban a román és szlovák állampolgárok. Figyelembe véve, hogy mindkét ország uniós tagállam rendkívül leegyszerűsödött a munkaerő áramlás szabályozása, így gyakorlatilag annak sincsen jelentősége, hogy az munkaerő-kölcsönzés keretében történik-e vagy sem, mert elsősorban a munkavállalási hajlandóság, illetve ezzel párhuzamosan a magyarországi fogadókészség a meghatározó.

Meg kell azonban jegyezni, hogy bár a romániai munkavállalókra nem jellemző, a szlovák munkavállalók már most jelentős számban dolgoznak hazánkban munkaerő-kölcsönzés keretében, és várhatóan ez a tendencia a jövőben erősödni fog tekintettel arra, hogy mindkét tagállamban sokkal kedvezőbb a munkabért terhelő adók és járulékok mértéke. Önmagában azonban a munkaerő-migráció elsősorban a munkaerő-kínálat és kereslet, valamint a bérek alakulása által meghatározott. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés azonban a külföldi munkavállalók tekintetében feltétlenül előnyös számukra a munkabér terhek eltérő

mértéke miatt. Kérdés, hogy ez milyen hatással van, illetve lesz a magyar gazdaságra, és munkaerőpiacra.

5.3.1. SZLOVÁK MUNKAVÁLLALÓK A MAGYAR MUNKAERŐ-PIACON

A szlovák munkaerő áramlás elsősorban a nyugati határ mentén figyelhető meg. Szlovákia déli területei ugyanis elsősorban magyarlakta területek, így nyelvi korlátokat nem jelent a magyarországi munkavégzés.

Ezek a munkavállalók meglehetősen nagy számban jelentek meg a magyar munkaerőpiacon. A szlovák munkavállalók jellemzően ingáznak lakóhelyük és munkavégzési helyük között.²⁹⁵ Az ingázók számának növekedése tapasztalható az utóbbi években, mely elsősorban a javuló infrastrukturális²⁹⁶ körülményeknek köszönhető valamint az EU csatlakozás hatására az ingázási távolság akár 100 km-esre is nőtt.

5.3.1.1. A szlovák munkavállalók munkavállalási motivációi

A magyar oldal a fejlettebb régiók közé tartozik, míg a szlovák oldalon a déli határvidék a fejletlenebb területet jelenti az országon belül. A szlovákiai munkaerő-áramlás hátterében alapvetően két ok húzódik meg. Az egyik a két ország gazdasági szerkezeti különbségében keresendő, a másik pedig a nyelvi és kulturális közösség az ingázó munkavállalók tekintetében.

A gazdasági mutatók tekintetében szintén két körülmény tekinthető alapvetően meghatározó tényezőnek: a munkanélküliségi ráta, valamint az átlagkereset, illetve a minimálbér szintje. A rendszerváltás időszakában Magyarország mindkettő tekintetében meglehetősen nagy gazdasági előnyre tett szert. A 90-es éveket

²⁹⁵ Az alapvető különbség a munkaerő vándorlás (migration) és a munkaerő ingázás (commuters) között, hogy amíg a vándorlás esetében a munkavállaló elhagyja lakhelyét és az új munkahely közelébe költözik, addig az ingázók esetében a munkavállaló minden nap elutazik a munkahelyére, ahonnan a munka végeztével újra hazatér.

²⁹⁶ Mária-Valéria híd megépítése

Szlovákiában elsősorban a tartósan magas munkanélküliség jellemezte²⁹⁷. Az ezredfordulót követően a szlovák gazdaság növekedési pályára állt, és a gazdasági mutatóik jelentősen javultak. Míg 2002-ben a szlovák munkanélküliségi ráta 17,45% az átlagbér pedig 345,85 euro volt²⁹⁸ Magyarországon a munkanélküliség mértéke mindössze 5,8%, az átlagbér pedig 486,23 euro volt.²⁹⁹ Ez az egyébként jelentősnek mondható különbség a két ország között napjainkra gyakorlatilag elkopott.³⁰⁰ Ennek ellenére a válság időszakáig jelentős számban áramlottak a szlovák munkavállalók, és ennek oka elsősorban abban keresendő, hogy a magyar munkahelyeken megkereshető bérek még mindig magasabbak, ráadásul a határ-menti településeken élők számára sok magyarországi munkahely közelebb fekszik mint a legközelebbi potenciális munkahely Szlovákiában.

A válság természetesen sok tekintetben felülírta a korábbi trendeket, azonban az alapvető tendenciákra az azt megelőző időszak adataiból is lehet következtetni. Ilyen kérdés a munkavállalók összetétele. Szlovákiából jellemzően a fizikai munkát végző munkavállalók jelentek meg a magyar munkaerőpiacon, és ez vélhetőleg a jövőben sem fog változni.

Ezek a munkavállalók egy 2006-ban készült kutatás adatai szerint szinte teljes egészében a határ menti magyar ipari parkokban koncentrálódnak, amelyekben a Szlovákiából érkezők 85%-a kerül alkalmazásba. Az ipari parkokon kívül alkalmazott 15%-nyi ingázó főként egészségügyi nővérként, az építőiparban, valamint a fémfeldolgozó iparban keresi a megélhetést. Gyakoriak továbbá a textiliparban, elektronikai iparban, teherforgalomban és telekommunikációban alkalmazottak is. Az ingázók kevés kivétellel a magasabb képzettséget nem igénylő munkaköröket látják el: 98%-uk a gyártószalag mellett vagy alkalmazottként foglalkoztatott, a fennmaradó 2% a középvezetésben dolgozik, a csúcsvezetésben dolgozók száma pedig elenyésző.³⁰¹ Feltételezhetően a válság hatására

²⁹⁷ www.employment.gov.sk

²⁹⁸ www.statistics.sk

²⁹⁹ www.ksh.hu

³⁰⁰ A KSH szerint 209 600 Ft-os nemzetgazdasági szintű átlagos havi munkajövedelem Magyarországon 2009. január és április között. A szlovák statisztikai hivatal adatai szerint pedig 710,45 euró volt a szlovák átlagfizetés 2009 első negyedévében, ami 280 forintos árfolyamon számolva is csak 198 926 forint.

³⁰¹ Estélyi Krisztina, Keszegh Béla, Kovács Péter, dr. Mikóczy Ilona: Munkaerőmozgás a szlovák-magyar határ mentén (Polgári Szemle: 2006. május, 2.évf. 5.szám)

megváltozott a szlovák munkavállalók aránya, azonban az összetétele nem valószínű. Ugyanezen kutatás azt is vizsgálta – munkáltatók körében végzett kérdőíves kutatás módszerével – hogy a szlovák munkavállalók milyen csatornákon keresztül jutnak munkához Magyarországon. E felmérés eredményei szerint a nyugat-szlovákiai járásokból – elsősorban Dunaszerdahely, Komárom és Párkány vonzáskörzetéből – mintegy 20 000 ember dolgozik Magyarországon, akik 60-65%-a munkaerő- kölcsönzőkön keresztül jut álláshoz. A vándorlás gócpontja elsősorban a Győr–Komárom –Tatabánya régió, ahol a munkanélküliségi ráta megközelíti a természetes szintet, amelyet már nem lehet lejjebb szorítani, és az így képződött munkaerőhiányt az ingázókkal pótolják. A munkaerő-kölcsönzésnek tehát kiemelkedően magas szerepe volt a válságot megelőzően. A kérdés tehát az, hogy mennyiben tudja e jogintézmény megőrizni a népszerűségét. Előnyei ugyanis elsősorban költséghatékonyságában rejlettek, valamint a rugalmasságban. Ez utóbbi kétségtelenül nem változott az elmúlt időszakban, hiszen a rugalmasság alapvetően a kölcsönzés jellegéből fakad, a költséghatékonyságot azonban nagyban befolyásolja az adott helyzetben a két ország bérszínvonala, illetve a béreket terhelő adók és járulékok mértéke. A korábbi években szembetűnő volt a különbség e tekintetben, azonban a jelenlegi adatok azt mutatják, hogy a bérek és keresetek tekintetében is elhalványultak a két ország közötti különbségek.³⁰²

5.3.1.2. Félelmek és aggodalmak a szlovák munkaerő-áramlás kapcsán

Gyakorta hangoztatott vád, miszerint a szlovákiai munkavállalók özönlése okozza Magyarország határ menti megyéiben a növekvő munkanélküliséget, valamint a bérek növekedésének visszaszorítását. Magyarország északnyugati megyéiben még ma is az országos átlaghoz képest alacsonyabb a munkanélküliségi ráta. Egy, kifejezetten e tárgyban készített kérdőíves felmérés azt mutatja, hogy mind a vállalatok, mind a humán erőforrással foglalkozó magyarországi cégek hangsúlyozták, hogy azért alkalmaznak szlovákiai munkavállalókat, mert

³⁰² A pozsonyi kabinet októberi döntésének megfelelően 4,1 százalékkal, 307,70 euróra nőtt a minimálbér január 1-jétől Szlovákiában <http://www.vg.hu/gazdasag/makrogazdasag/nott-a-szlovak-minimalber-301575>

munkaerőhiánytól szenvednek. A két ország határ menti régióinak sajátos gazdasági jellemzőiből adódóan azonban tény, hogy a szlovákiai munkavállalókat sokkal jobban motiválta a magyar minimálbér összege, mint a magyarországi munkanélkülieket. A bérkülönbségek elolvadása azonban nem eredményezi majd feltétlenül a szlovákok eltűnését a hazai munkaerőpiacról, hiszen a regionális adottságok – nevezetesen az álláshelyek földrajzi közelsége még mindig meghatározó szempont lehet.

Mindazonáltal még abban az időszakban is amikor a Szlovákiából érkező munkavállalók jelentős arányt képviseltek hazánk egyes területein bizonyíthatóan nem jelentettek „konkurenciát” a magyar munkavállalókra, hiszen a foglalkoztatók minden esetben jelentős munkaerő-hiányról számoltak be, és Magyarország északnyugati megyéiben még ma is az országos átlaghoz képest alacsonyabb a munkanélküliségi ráta. Kiszorítási hatásról tehát érdemben nem beszélhetünk.

A gazdaságra azonban hatással van annak a kérdése is, hogy a Magyarországon megszerzett jövedelmet hol költik el. Mivel a szlovák munkaerő tekintetében szinte kizárólag ingázásról beszélhetünk ezek a munkavállalók Szlovákiában költik el keresetüket. Meg kell azonban jegyezni, hogy az itt dolgozó szlovákok mivel nem jelentenek nemzetgazdasági szempontból jelentős tömeget, valamint, hogy többségükben alacsonyan kvalifikált munkavállalók és 45 év alattiak³⁰³ az általuk „kivitt” bérek nemzetgazdasági szempontból nem tekinthetők jelentős, vagy meghatározó mértékűnek. A legutóbbi, e tárgyban készült kutatás³⁰⁴ is mindössze 26.000 főre becsülte 2007-ben a Magyarországon foglalkoztatott szlovák állampolgárok számát, és tudjuk, hogy a válság hatására ez a szám jelentősen csökkent.

³⁰³ A munkavállalók többsége, 57%-a betanított vagy segédmunkát végez. Igaz, a szolgáltatásban ez az arány sokkal jobb, mivel az ott dolgozó szlovákok 86%-a végez szakmai végzettséget igénylő munkát, azonban a munkaerő-áramlás legfőbb célpontja a feldolgozóipar. (Szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalása, ennek okai és jellemzői a magyar-szlovák határ-menti régiókban – Kutatási összefoglaló OFA 2007.)

³⁰⁴ Szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalása, ennek okai és jellemzői a magyar-szlovák határ-menti régiókban – Kutatási összefoglaló OFA 2007. pp.8.

5.3.2. A ROMÁN MUNKAVÁLLALÓK MAGYARORSZÁGI JELENLÉTE

A Magyarországon munkát vállaló román állampolgárok számának meghatározása hasonlóképpen nehézségekbe ütközik a szlovák munkavállalókkal összefüggésben elmondottakra tekintettel. 2007. január 01. napján Románia csatlakozott az Európai Unióhoz, és ebből kifolyólag a 354/2006 Kormányrendelet mellékletében meghatározott szakmákban a román állampolgárok munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül kaphatnak munkavállalási engedélyt, illetve megnyílt számukra a zöldkártya-igénylés lehetősége is. Mindemellett a román állampolgárok mezőgazdasági szezonális munkavállalási engedélyt is kaphattak a 8/1999.sz. SzCsM rendelet alapján. Ezt követően 2009. január 1-jétől már teljesen szabadon vállalhatnak munkát Magyarországon, és a munkaadók csoportos bejelentési kötelezettsége az egyetlen lehetőség számuk és jellemzőik nyomon követése kapcsán. E liberalizáció eredményeképpen meglehetősen kevés információ áll rendelkezésre a Magyarországon munkát vállaló román állampolgárok tekintetében. A helyzet tehát hasonló a szlovák munkavállalók számának és jellemzőinek kapcsán elmondottakhoz. 2009 májusában elkészített az MTA Közgazdaságtudományi Intézete egy kutatást a román állampolgárságú munkavállalók magyarországi jelenlétéről, így ennek a kutatásnak a főbb eredményei szolgáltatják e fejezet alapját. Hasonlóképpen a szlovák munkavállalók munkaerő-piaci jelenlétének vizsgálati logikájához, a romániai munkavállalók esetében is a munkavállalás motivációit, a munkavégzés jellegét és hatását a gazdaságra közelítem meg.

5.3.2.1. A román állampolgárok munkaerő-áramlásának főbb jellemzői

A Magyarországon munkát vállaló külföldiek között legnagyobb arányban a román állampolgárságú munkavállalók vannak. Az ő becsült arányuk 40-45%-ra tehető. A román munkavállalók szinte kivétel nélkül magyar nemzetiségűek, és döntően a határhoz közeli megyékből, valamint a Székelyföldről érkeznek Magyarországra. Figyelembe véve a földrajzi távolságokat (különösen a Székelyföld tekintetében) nem meglepő, hogy a Romániából beáramló munkaerő nem ingázik,

hanem tartósan Magyarországon rendezkedik be, és mintegy letelepedik. Ez részben avval is magyarázható, hogy a romániai munkaerő nem koncentrálódik a határ-menti területekre. Ezek a munkavállalók nagyrészt – mintegy egyharmadukat tekintve – Budapesten dolgozik, míg a teljes Közép-Magyarországi régió részesedése 70%. Ez azt jelenti, hogy bár ezek a munkavállalók is földrajzilag koncentráltan jelennek meg a hazai munkaerőpiacon, ez a koncentrálttság nem kedvez az ingázásnak. Romániai munkavállalók ezenkívül megjelennek még a Közép-Dunántúlon, valamint a Dél-Alföldön is. Minden esetben jellemző azonban, hogy a település szint alapvetően meghatározó a munkavállalás szempontjából. Ezek a munkavállalók elsősorban a városok (ezen belül is különösen a főváros, és annak agglomerációs környezetében) vonzáskörzetében élnek.

A romániai munkavállalók döntő többsége az építőiparban dolgozik – hozzávetőlegesen 1/3 – emellett azonban szintén meghatározó a mezőgazdaság és a kiskereskedelem szerepe is. Mindegyik szektor tekintetében általánosan elmondható, hogy az itt dolgozó munkavállalók alacsonyan kvalifikáltak, és a fizikai – szakképzettséget nem igénylő munkaköröket töltik be. Azon körülmény, hogy a munkavégzés mely szektorhoz kapcsolódik meghatározza a munkavállaló magyarországi életvitelét is. A mezőgazdasági szezonális munkások jórészt munkásszállón laknak, és helyzetüket – itt tartózkodásukat leginkább átmenetként élik meg. Evvel szemben az építőiparban dolgozó romániai munkások egy jelentős része belföldi munkavállalói attitűdöket mutat, letelepedik, sőt sok esetben a családjukat is magukkal hozzák. Ez természetesen attól is függ, hogy milyen jellegű a foglalkoztatási jogviszonya. Ez a fajta állandóságra törekvő, illetve életvitelt megalapozó magatartás elsősorban a határozatlan idejű munkajogviszonyok esetében, vagyis a folyamatos foglalkoztatást biztosító munkáltatóval munkaviszonyban állókra jellemző.

A román állampolgárságú munkavállalók magyarországi jelenlétének alapvető okai szintén a két ország eltérő gazdasági helyzetében keresendők. Annak ellenére, hogy Románia munkanélküliségi rátája, valamint a foglalkoztatási rátája egyaránt kedvezőbb, a Magyarországon munkát vállalók döntően a magyar lakta területeken tapasztalható magas munkanélküliségre vezethető vissza. Szintén kiemelkedő jelentősége van a nyelvi, és kulturális közösségnek, mivel ezek a munkavállalók szívesebben jönnek Magyarországra dolgozni, mint Románia

románok lakta területeire. A munkanélküliség előli menekülés³⁰⁵ mellett, legalább ilyen nagy szerepe van a bérek közötti különbségnek.

Az átlagkereset tekintetében a leginkább mindig szignifikáns a különbség. 2010 januárjában közzétett hivatalos statisztika szerint 1426 lej, azaz 93 ezer forint volt Romániában a nettó átlagkereset. a KSH adatai szerint hazánkban 2009-ben 124 100 forint volt a nettó átlagkereset.³⁰⁶

A minimálbér összege tekintetében pedig még markánsabb a különbség, a romániai minimálbér 153 euro 2010.-ben³⁰⁷

A kiszorítási hatás tekintetében ugyanaz mondható el, mint a szlovák munkavállalókkal összefüggésben, nevezetesen, hogy a román állampolgárok munkavállalásának hátterében is a munkaerő-hiány áll. A magyar munkaerőpiacon az alacsony foglalkoztatási ráta ellenére a kevésbé iskolázott aktív korú népesség körében súlyos munkaerő-hiány tapasztalható különösen a román munkavállalók által preferált földrajzi területeken. Ez a munkaerő-hiány alapvetően két formában jelenik meg, az egyik esetben a munkaerő-hiány tényleges, és nincs más – magyar állampolgárságú – alkalmazható személy az adott környéken. A másik eset elsősorban a mezőgazdaság szektorában jellemző, nevezetesen amikor bár van rendelkezésre álló – tipikusan képzetlen munkaerő – az adott földrajzi területen, azonban az elvégzendő munka olyan értékben megterhelő, vagy nehezített körülmények között zajlik, hogy azt a hazai munkavállalók nem vállalják el.

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás szinte egyáltalán nem jelenik meg a román állampolgárok magyarországi foglalkoztatása során. Ennek egyik fő oka abban keresendő, hogy alkalmazásuk nem átmeneti munkaerő-hiányhoz kapcsolódik. A romániai munkavállalók szinte kivétel nélkül teljes állásban dolgoznak hazánkban, és többségüket folyamatosan termelő cégek alkalmazzák, azaz nem az idegymunkavégzés a jellemző. Ebből kifolyólag a leggyakoribbak a határozatlan idejű szerződések. Szintén említésre méltó körülmény, hogy a már hivatkozott kutatás

³⁰⁵ 2005-ig Romániában magasabb volt a munkanélküliségi ráta, 2005.-ben azonban megfordult ez a trend. 2009.-ben nálunk 10%, Romániában már csak 6,9% pont volt. Ez azonban nem nyújt teljes képet, hiszen rengetegen dolgoznak külföldön – a román nemzetiségűek elsősorban olasz, illetve spanyol nyelvterületen, míg a magyar nemzetiségűek magyarországi munkavállalása a jellemző. Forrás: EUROSTAT

³⁰⁶ <http://www.vg.hu/gazdasag/makrogazdasag/romaniai-atlagkereset-93-ezer-forint-308743>

³⁰⁷ EUROSTAT

egyik fontos megállapítása szerint a romániai állampolgárok magyarországi munkavállalásában kiemelkedő szerepe van a személyes ismeretségeknek – a kapcsolatnak. Még azokban az esetekben is amikor a munkaerő-toborzás hirdetés útján történik, a cserélődés során már az ilyen típusú informális csatornán keresztül történik.

5.4. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSEL FOGLALKOZÓ SZERVEZETEK VÉLEMÉNYE A HATÁROKON ÁTNYÚLÓ KÖLCSÖNZÉSEL KAPCSOLATBAN

A munkaerő-kölcsönző cégek ezzel kapcsolatos megállapításai a következők voltak. A határokon átnyúló kölcsönzés tekintetében Magyarország szerintük jelenleg is – korábban még inkább – a befogadó ország szerepében érintettebb. Ez a gyakorlat leginkább hazánk észak-nyugati (kevésbé a keleti, dél-keleti) területein jelentkezik, ahol a szlovák (román) bejegyzésű kölcsönző cégek jelentős számban hoznak munkavállalókat. Az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek ellentmondásait (106/A. § vs. 193/D.§ (1) bekezdés) és a munkaügyi ellenőrzési törvény hiányosságait kihasználva komoly előnnyel lépnek be a magyar munkaerő piacra, hisz bár végezhetnek kölcsönzési tevékenységet Magyarországon, de sem a szigorúbb regisztrációs és a kötelező letét mértékére vonatkozó szabályok, sem az Mt. egyes alapvető, kötelező szabályai nem vonatkoznak rájuk, az OMMF pedig igazán saját bevallása szerint sem tud velük mit kezdeni jelenlegi törvényi korlátai miatt.

A magyarországi kölcsönző cégek véleményük szerint a munkaerő-import tekintetében két kérdésben is hátrányban vannak. Az engedélyköteles személyek foglalkoztatására vonatkozó anomáliát már említettük, ám probléma van az uniós államok polgárainak foglalkoztatásával is. A felvétel ugyan nem engedélyköteles, ám a dolgozó bejelentéséhez magyar adóazonosító és TAJ szám szükséges; míg az APEH az adóazonosítót percek alatt képes generálni, addig a TAJ szám megadása igen hosszadalmas procedúra, e nélkül pedig a munkavállaló bejelentése jogszerűen nem történhet meg.

A munkaerő-export tekintetében ugyan növekedés tapasztalható különösen Nagy-Britannia és Németország irányába, de a magyarországi cégek jelentős része

nincs tisztában a potenciális fogadó országok foglalkoztatási szabályaival, így bele sem vágnak a külföldi kölcsönzésbe.

5.5. ÖSSZEFOGLALÁS

Összességében tehát megállapítható, hogy hazánkban a külföldiek munkavállalása elsősorban a határon túli magyarokhoz köthető, és földrajzilag is elszigetelten jelenik meg. Alapvetően a szakképzettséget nem igénylő, fizikai munkavégzés területén jelennek meg a külföldi munkavállalók.

Mindkét ország polgárai esetében eltérőek a motivációk – bizonyos szempontból, és a munkaerő áramlás jellege. Azonosság a román és szlovák munkavállalók tekintetében, hogy döntően a magyar ajkú lakosságot vonzza a magyarországi munkavállalás lehetősége. Különbözőség azonban, hogy míg a szlovák munkaerő döntően ingázó, addig a romániai munkavállalók (szinte kizárólag az erdélyi székelyek tartoznak e körbe) a munkavállalás időtartamára letelepedik az országban.

Mindkét esetben különbözőséget mutatnak a munkavállalási motivációk – a szlovák munkavállalók számára elsősorban a magasabb kereseti lehetőség a meghatározó, míg az erdélyi magyar – román állampolgárságú munkavállalók esetében az erdélyi munkanélküliség előli menekülés a meghatározó ok, és szívesebben vállalnak Magyarországon munkát, mint Románia más területein, bár a jobb kereseti lehetőségek is szerepet játszanak.

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavállalás elsősorban a szlovákiai munkavállalók tekintetében jellemző, főként szlovák munkaerő-kölcsönző cégen keresztül. Mivel ezek az adótételek nem a magyar költségvetést gazdagítják, mindenképpen hátrányos hatását tekintve, azonban a volumenét figyelembe véve nem meghatározó, vagy számottevő a kiesés. A Romániából érkező munkaerő esetében egyenlőre nem alakult ki a munkaerő-kölcsönzés gyakorlata, és az eltérő munkavállalási jellemzők miatt erre a közeli jövőben nem is igen lehet számítani.

A kifelé irányuló kölcsönzés lehetőségét gyakorlatilag el lehet vetni, mivel a térségben hazánkban a legmagasabb az élők munkát terhelő adó és járulék mértéke, így a kölcsönzés keretében való foglalkoztatásra a gyakorlatban semmi igény nem mutatkozik. A külföldi székhelyi munkaerő-kölcsönzőkön keresztül magyarországi foglalkoztatás térnyerése viszont nem hozna gazdaságélénkítő hatást, mivel a munkaerő alkalmazásához kapcsolódó adók nem a magyar költségvetésbe folynak be.

6. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK NÉZŐPONTJÁBÓL

6.1. A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK KOLLEKTÍV JOGAI

Az atipikus munkaviszonyok körében sajátos helyet foglal el a munkaerő-kölcsönzés. Azzal, hogy ebben a jogviszonyban nem egy, hanem két munkáltató áll kapcsolatban a munkavállalóval, merőben eltérő konstrukció jött létre a hagyományos munkaviszonyhoz képest. Mégis, a tényleges munkavégzés körülményeit tekintve alig tudnánk megkülönböztetni egy azonos munkahelyen dolgozó kölcsönzött és belső – hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott – munkavállalót. Mindketten szigorú alárendeltségben, a munkáltató utasításai szerint dolgoznak, munkaidő-beosztásuk, munkaeszközeik, munkakörnyezetük azonos. A tényleges helyzet alapvető hasonlósága és a jogi konstrukció gyökeres különbsége sok a kutató számára érdekes ellentmondást, kihívást szül, ezek egyike a kölcsönzött munkavállaló kollektív munkajogi helyzete. A hagyományosan a kétpólusú munkaviszonyra épülő kollektív munkajog szabályainak alkalmazása közel sem egyszerű a háromoldalú munkaerő-kölcsönzés esetén – olyan felvetés is ismert, amely szerint a kollektív jogok nem is kompatibilisek ezzel a foglalkoztatási formával.³⁰⁸ Ám a kölcsönzött munkavállaló alárendelt helyzetére figyelemmel mégsem tekinthetünk el a kollektív jogi jogintézmények jelentette védelemtől. A jogi szabályozás zsákutcái mellett a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogainak érvényesítését gyakorlati akadályok is nehezítik, amelyek eredményeként szervezettségük rendkívül alacsony.³⁰⁹

Ebben a fejezetben megvizsgáljuk, miért óhatatlanul szükséges a kölcsönzött munkavállalónak is biztosítani a kollektív munkajog védelmét, illetve összefoglaljuk, milyen jogi megoldások jöhetnek szóba ennek megteremtésére. Az alapok rögzítése alapján megvizsgáljuk, mennyiben felel meg az elvi kívánalmaknak a magyar szabályozás. E tagolást követve külön fejezetben foglalkozunk a szakszervezeti

³⁰⁸ Vigneau 2001 p. 62.

³⁰⁹ Arrowsmith 2008 p. 2., Heery 2004 p. 447–448.

szervezkedéshez és a kollektív alkuhoz való joggal, valamint a munkavállalói részvétel intézményeivel. Végül, röviden bemutatjuk, hogyan jelennek meg a kollektív munkajog problémái a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű dimenziójában.

6.2. A MUNKÁLTATÓI MINŐSÉGRŐL A KOLLEKTÍV JOGOKKAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN

A munkaerő-kölcsönzés sajátossága, hogy a munkáltatói pozíció fragmentálódik a jogviszonyban³¹⁰, amennyiben a tényleges munkavégzés elválik attól a munkáltatótól, aki a kölcsönzés alapjául szolgáló jogviszonyt létrehozza a munkavállalóval. Így a munkaerő-kölcsönzés egyik központi kérdése az, hogy mennyiben tekinthető munkáltatónak a ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő, azaz milyen munkáltatói jogokat gyakorolhat, illetve milyen munkáltató kötelezettségek terhelik.³¹¹

A munkaerő-kölcsönzés rendeltetése, hogy megoldást jelentsen a vállalkozások számára azokban a helyzetekben, amikor gyorsan és viszonylag rövid időre kell munkaerőt felvenni. Kölcsönzés esetében a munkáltató egy harmadik fél szolgáltatásait veszi igénybe ellenérték fejében, és ennek keretében csak „használja” e harmadik személy munkavállalóját. A munkajogtól azonban idegen az a megközelítés, hogy a munkaerőért csak anyagi ellenszolgáltatással tartozik az, akinek érdekében a munkavégzés történik. A munkaviszonyban nem érvényesül a szolgáltatás-ellenszolgáltatás egyensúlyának polgári jogi elve, hiszen a bérfizetés mellett a munkáltatót járulékos, ún. védelmi és gondoskodási kötelezettség is terheli.³¹²

Ennek megfelelően, munkaerő-kölcsönzés esetében sem lehetséges, hogy a kölcsönvevő csupán a kölcsönzési díj megfizetésével jusson kvázi-munkaviszonyban foglalkoztatott munkaerőhöz. Így a hagyományos munkaviszony munkáltatójához hasonlóan, a munkaerő anyagi ellenértékének megtérítése mellett a kölcsönvevőt is járulékos kötelezettségek kell terheljék. Ellenkező esetben a kölcsönvevő a díjfizetéssel mintegy kiszervezhetné saját munkáltatói minőségét a kölcsönbeadóra –

³¹⁰ Deakin 2005 p. 80.

³¹¹ Kiss 2004 p. 97.

³¹² Kiss 2004 p. 202.

ezzel mentesülve a munkavédelmi kötelezettségektől, munkáltatói kárfelelősségtől, stb. –, miközben minden jog nála marad, amely a függőségben való munkáltatáshoz kell.³¹³ A tényleges munkavégzés a kölcsönvevőnél történik, így a munkáltatói kötelezettségek bizonyos részét is hozzá, mint a munkaerőt használóhoz kell telepíteni.³¹⁴ Ezért a jogrendszerek többségében jogilag a kölcsönbeadó minősül a kölcsön-munkavállaló munkáltatójának, viszont egyes szempontokból – magától értetődően csak a kikölcsönzések alatt – a kölcsönvevő is munkáltatóként felel.

Az alábbiakban azt vizsgáljuk meg, hogy hogyan alakul a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő munkáltatói minősége a kollektív munkajog tekintetében. A kérdés megválaszolásánál abból kell kiindulni, hogy a kollektív munkajog rendeltetése az, hogy hozzájáruljon a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődéssel fenntartásához. A munkaviszony, bár szerződéses alapozású magánjogi jogviszony, mégsem mellérendelt felek kapcsolata, hanem a munkáltató hatalmi túlsúlyával jellemezhető. Az egyenlőtlen alkupozícióból fakadó, a munkaviszonyban benne foglalt, mindig jelen lévő alá-fölérendeltséget hivatott „helyrebillenteni” kógens szabályaival a munkajog.³¹⁵ Ezt a törekvést egészíti ki, illetve teszi teljessé a kollektív munkajog, amely elsősorban a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága által biztosítja az individuális munkafeltételek magasabb, kollektív szinten történő egységesítését³¹⁶, összefogva az egyéni szerződés alapján, de kollektíve teljesítő munkavállalók érdekérvényesítési képességét.³¹⁷

A szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív alkuhoz való jog olyan alapjog, amely minden munkavállalót megillet.³¹⁸ Jól mutatja ezt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1998-ban, 86. ülészakán elfogadott deklarációja a munka világában érvényesülő alapvető jogokról és elvekről, amely e körbe sorolja a

³¹³ Davidov 2004 p. 16–19.

³¹⁴ Brodie 2006 p. 89.

³¹⁵ Kahn-Freund 1983 p. 18–19.

³¹⁶ Kiss 2004 p. 327.

³¹⁷ Kahn-Freund 1983 p. 17.

³¹⁸ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 87. számú egyezménye szerint, a munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül. (2. cikk) Az Alkotmány szerint mindenkinek joga van ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson vagy ahhoz csatlakozzon, emellett minden munkavállalóra kiterjedő hatállyal biztosítja a szakszervezeti szervezkedés jogát. [1949. évi XX. törvény 70/C. § (1) bek. és 4. §.]

szervezkedési és a kollektív alku szabadságát is. Ennek az a jelentősége, hogy az ILO ezeket olyan alapvető jognak tekinti, amelyeket a tagállamoknak – a vonatkozó szerződések ratifikálásától függetlenül, pusztán a tagságból eredően – kötelessége tiszteletben tartani és előmozdítani. Az ILO következetesen képviselt álláspontja szerint e jogok gyakorlását nem lehet függővé tenni attól, hogy a munkavégzésre milyen szervezeti keretek között, vagy milyen jellegű munkaviszonyban kerül sor.³¹⁹ A döntő szempont ezzel szemben az, hogy a munkát végző és a munkáltató kapcsolatában kimutatható-e a fent jellemzett alá-fölérendeltség, azaz függő, önállótlan munkavégzésről van-e szó. Ha igen, akkor nem tagadhatók meg a kollektív alapjogok a munkát végzőtől.³²⁰

Ez a kérdés azért különösen aktuális, mert a XXI. század elejére a termelés és foglalkoztatás más szervezeti modellben történik, mint amiből a klasszikus munkajogi gondolkodás kiindul. A klasszikus munkaviszony munkáltatója egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és amely egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. Ezt az atomszerű,³²¹ egységes munkáltatót sokpólusú, szerkezetileg erősen tagolt, hálózati jellegű modellek váltják fel.³²² A változás egyfelől abban jelentkezik, hogy a hagyományos munkáltatói szervezetet jellemző hierarchikus piramis ellaposodik. A vállalatot vezető menedzserek és a munkáltatói utasítást végrehajtó munkavállalók közé egy sajátos kétarcú csoport ékelődik, akik középszintű vezetőként nagyobb önállóságot élveznek, mint a klasszikus munkajog munkavállalója.³²³ A szervezeti széttagolódás mellett a munkáltató földrajzi szétszóródása³²⁴ is megfigyelhető. Míg a XX. század közepén a munkáltatói szervezetet a fizikailag egységes, nagy gyárak jelképezték, addig napjainkban a kiszervezések, a távmunka és a telekommunikáció révén a munkáltatói szervezet

³¹⁹ ILO 2008 p. 21–22.

³²⁰ Érdemes megjegyezni, hogy az önfoglalkoztatók, nem alárendeltségben dolgozók is létrehozhatnak érdekképviselői szerveket az egyesülési jog alapján, ezek azonban nem minősülnek szakszervezetnek, így nem gyakorolhatják azokat a speciális jogokat, amelyeket a jogalkotó kimondottan a szakszervezeteknek biztosít. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet már idézett, 87. számú egyezménye szerint szakszervezet a munkavállalóknak minden olyan szervezete, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és megvédése (10. cikk). A magyar Mt. ennek megfelelő definíciót alkalmaz (Mt. 19. §).

³²¹ A Davies–Freedland szerzőpáros hasonlatával élve, az atomszerű munkáltató egyre inkább komplex molekulának tűnik. Davies–Freedland 2005 p. 5.

³²² Ilyen hálózatok alakulhatnak ki pl. a vállalkozások egyesülésével, vagy az egyes feladatok kiszervezésével is. Davies–Freedland 2005 p. 6.

³²³ Cobble–Vosko 2000 p. 293–294. Davies–Freedland 2005 p. 5–7.

³²⁴ Klare 2005 p. 17.

alapját automatizált, informatikai kapcsolatok jelentik.³²⁵ Egyre többen végzik munkájukat a hagyományos munkahelyi környezetből kiszakadva, otthon vagy egy irodában (teleházban) ülve.

Hangsúlyozni kell ugyanakkor, hogy a szervezeti változások nem feltétlenül hozzák magukkal az alá-fölérendeltségi viszony érdemi átrendeződését. Ha a széleskörű utasítási, és ellenőrzési jog, illetve a munkafeltételek meghatározásának joga továbbra is megilleti a munkáltatót – pl. egy távmunkás, vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre szerződött munkavállaló esetében –, úgy szükséges a munkáltató hatalmi túlsúlyának ellenpontosítása, függetlenül attól, hogy a munkavállaló nem integrálódik a hagyományos munkaviszonyhoz hasonló szinten a munkáltató szervezetébe. Ezért témánk alapkérdése az, hogy a kölcsönzés keretében olyan önállótlan, függő munkavégzés valósul-e meg, amely indokolttá teszi a kollektív munkajog jelentette védelmet. A kérdés megválaszolásához arra kell utalni, hogy az európai országokban – Nagy-Britannia kivételével – a munkajogi szabályozás a kölcsönzött munkát-végzőre is munkavállalóként tekint.³²⁶ A jogalkotó tehát abból indul ki, hogy e jogviszonyban is függő, önállótlan munkavégzés történik. Ehhez képest másodlagos, hogy az egyes országok szabályozása jelentősen eltér a tekintetben, hogy a hagyományos munkaviszonyra irányadó rendelkezések mely körét kell alkalmazni a kölcsön-munkavállalóra. A jogviszony atipikus jellege ugyanis nem az alárendeltség oldódásában, hanem a fölérendelt munkáltatói pozíció megosztásában jelentkezik. Ez a megosztottság nem változtat a munkavégzés önállótlan jellegén, sőt: a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt. A munkavállalót ugyanis a kölcsönbeadó egyoldalú utasítással kötelezi valamely partnerénél (kölcsönvevőnél) történő munkavégzésre, így a munkavégzés helyének és kezdő-befejező időpontjának kijelölése is egyoldalúan történik. A kölcsönvevő pedig a hagyományos munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási jogot gyakorolhatja vele szemben. Így az alárendeltség a jogviszony teljes tartalma alatt megállapítható. Ezért a kölcsön-munkavállaló kollektív jogai nem tehetők attól függővé, hogy éppen melyik „munkáltató” szervezetéhez kötődik, más szavakkal, hogy éppen kikölcsönzés alatt áll-e, vagy sem.

³²⁵ D'Antona 2005 p. 34.

³²⁶ Storrie 2002 p. 7.

Szintén érdemes megemlíteni, hogy az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) álláspontja szerint – összehasonlítva a foglalkoztatás bármely más formájával – a kölcsön-munkavállalók munkakörülményei a legrosszabbak. Így kevesebb önállósággal és képzési lehetőséggel rendelkeznek, nagyobb a munkahelyi balesetek veszélye, nem részesülnek kellő tájékoztatásban a biztonsági kockázatokról, illetve gyakran váltott műszakban dolgoznak, és kevesebb idejük van egy-egy munka befejezésére.³²⁷ Hasonló következtetésekre jutott az Eurofound Alapítvány (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) is. A kutatások kiemelik, hogy a kölcsönzött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése, vagy munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest.³²⁸ Ezek a tapasztalatok szintén az érdekvédelem fontosságára hívják fel a figyelmet. A kérdés elvi fontosságát az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló egyezménye is tükrözi. Előírja, hogy intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy a magán-munkaközvetítő ügynökségek által toborzott munkavállalóktól ne legyen megtagadva az egyesülési szabadság és a kollektív alku joga.³²⁹ Ennek pontos tartalmáról és gyakorlati nehézségeiről már nem szól a dokumentum.

A kölcsönzött munkavállalók kollektív jogainak elvi indokoltsága mellett tekintettel kell lenni arra is, hogy a megosztott munkáltatói pozíció, az egységes munkáltatói szervezet hiánya miatt a kollektív jogok gyakorlása előtt számos gyakorlati akadály áll. A kölcsön-munkavállalók ugyanis nem munkatársai egymásnak a szó hagyományos értelmében. Bár munkáltatójuk azonos, a munkát ténylegesen különböző foglalkoztatóknál végzik. Jó eséllyel nem is ismerik egymást, vagy sosem dolgoztak együtt. Hosszabb kikölcsönzések esetében lényegesen erősebben kötődhetnek a kölcsönvevő saját munkavállalóihoz, mint egymáshoz. Ilyen körülmények mellett valószínűtlen, hogy erős kollektíva alakuljon ki, amely kész lenne együttesen fellépni a kölcsönbeadó-munkáltatóval szemben. A kölcsön-munkavállaló nem jár be naponta a munkáltatója telephelyére, így őt információkkal ellátni, vele kapcsolatot tartani nehézkes. Ezek a technikai nehézségek azonban nem ronthatják le a kollektív jogok érvényesülését, sőt: a jogalkotónak éppen hogy

³²⁷ Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>

³²⁸ Storrie 2002 p. 43.

³²⁹ 181/1997. ILO egyezmény 4. cikk.

ezeket tekintetbe véve, úgy kell megteremtenie a szabályokat, hogy azok a gyakorlatban érvényesülhessenek is.³³⁰

Összességében tehát az alárendeltség fennállásához igazodóan a kollektív jogok biztosítása a jogviszony teljes időtartama alatt indokolt a kölcsönzött munkavállalók esetében is, a hagyományos munkaviszonnyal egyező terjedelemben, de a jogviszony sajátosságait figyelembe vevő speciális szabályokkal kiegészítve. Az alábbiakban azt vizsgálom meg, hogy a jogi szabályozás hogyan lehet tekintettel ezekre a sajátosságokra, amikor a kölcsönzött munkavállaló kollektív jogairól rendelkezik.

6.3. A SZAKSZERVEZETI SZERVEZKEDÉS SZABADSÁGA ÉS A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS

A munkaerő-kölcsönzés két kérdést vet fel a szakszervezeti szervezkedés kapcsán: egyrészt állásfoglalásra kényszeríti a szakszervezeteket, hogy tevékenységüket a kölcsönzöttek védelmében (is) kívánják-e folytatni, másrészt igenlő válasz esetén aggályos, hogyan látható el a szakszervezeti érdekképviselő egy háromoldalú munkaviszonyban, a kétpólusú munkaviszonyra megalkotott jogi szabályozás mellett. Elsőként a kölcsönzéssel szemben elfoglalható lehetséges szakszervezeti pozíciókat mutatjuk be, majd az érdekképviselő jogi akadályokat tekintjük át. Külön pont alatt vizsgáljuk meg, hogyan alakulhat a szakszervezetek tevékenysége kölcsönzés esetén a magyar szabályozás szerint.

Érdemes már most megjegyezni, hogy a szakszervezeti szervezettség európai gyakorlatát tekintve jelentős különbség van a nyugat-európai és a 2004 után csatlakozott új tagállamok között. A régi tagállamok többségében a kölcsönvevő vállalkozásoknál működő, ágazati szakszervezetek foglalkoznak a kölcsönzött

³³⁰ A nem egy konkrét munkáltatói szervezetbe integrálódott munkavállalók érdekképviselőit már léteznek működő technikái a gyakorlatban (pl. a távmunkások, vagy az azonos tevékenységet folytató önfoglalkoztatók érdekképviselőit meg szervezések). A kapcsolattartás fizikai akadályai a modern telekommunikáció eszközeivel jórészt legyőzhetőek, pl. egy ingyenesen hívható információs telefonszám, vagy egy jól felépített internetes oldal segítségével. Az egyedi problémák és igények feltárására a (leendő) tagokat otthonukban, a munkaidő után keresik fel a szervezet munkatársai. Az érdekképviselői munka ilyenkor alapvetően területileg szerveződik – a képviselők lakóhelye szerint –, hiszen nem lehet néhány központi üzemegységben kapcsolatot tartani a tagsággal. Klare 2005 p. 19–20. A hagyományostól eltérő foglalkoztatás mellett alkalmazható további eszközök az érintett munkavállalók és a közvélemény széleskörű tájékoztatása, felvilágosítása az atipikus foglalkoztatással járó körülményekről, a munkáltatók számára követendő standardok meghatározása, vagy könnyen elérhető, állandó „panaszirodák” fenntartása a munkavállalók számára, hogy beszámolhassanak sérelmeikről, problémáikról. Carré–Joshi 2000 p. 332–334.

munkavállalók védelmével is, kivételesnek mondható az a megoldás, amikor a kölcsönzöttek saját szakszervezetet, vagy egy már működő érdekképviselőten belüli tagozatot hoznak létre. Ez utóbbi a jellemző Franciaországra, ahol már 1968-ban létrejött a kölcsönzési ágazatban foglalkoztatottak első szakszervezete. Olaszországban, a kilencvenes években mindhárom nagy szakszervezeti szövetség létrehozta a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ágazatát. Az északi országok kivételével azonban a nyugati tagállamokban is meglehetősen alacsony, 10% alatti a szakszervezeti szervezettség a kölcsönzött munkavállalók körében. Az új tagállamokban még ennél is alacsonyabb a kölcsönzött munkavállalók szervezettsége, a tapasztalatok szerint a nagy szakszervezeti szövetségek csak most kezdenek el érdeklődni a kölcsönzés iránt.³³¹

6.3.1. TŰR, TILT, TÁMOGAT? LEHETSÉGES SZAKSZERVEZETI POZÍCIÓK

A szakszervezetek tevékenységüket tipikusan a hosszú távú, biztos munkahelyet jelentő munkaviszonyra tekintettel, annak védelmében végzik. Ehhez képest kihívást jelent azoknak a munkavállalóknak a kezelése, akik rugalmas, rövidtávú atipikus foglalkoztatásban állnak, és akiknek az alkalmazása általában munkáltatói érdeket szolgál. A hagyományos munkaviszonyhoz képest gyengébb törvényi védelmet és állásbiztonságot élvező munkavállalók perifériájának szélesedése kettős veszélyt hordoz a szakszervezet számára: egyrészt e körben nehezebb a toborzás, így a tagság csökkenését hozhatja magával, másrészt olyan munkaerő kerülhet a munkáltatóhoz, amelyre gyengébb törvényi védelem vonatkozik, és nem tartozik a kollektív szerződés hatálya alá.³³² A két munkavállalói kör közötti különbséget növeli, hogy az atipikus munkaviszonyban állók legtöbbször csak átmenetileg dolgoznak a munkáltatónál, és – adott esetben – olyan előnyöket élvezhetnek, amelyeket a hagyományos munkaviszonyban állók nem (pl. a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések között is kap munkabért).

Így, hacsak a szakszervezet nem kimondottan kölcsön-munkavállalókat képvisel, döntenie kell, hogy milyen pozíciót foglal el a munkaerő-kölcsönzéssel szemben. A lehetséges szakszervezeti pozíciók első csoportjába azok az esetek

³³¹ Arrowsmith 2008 p. 15–16.

³³² Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 99–101.

tartoznak, amikor a szakszervezet kimondottan elutasítja a munkaerő-kölcsönzést, és tiltani, korlátozni igyekszik a kölcsönzött munkaerő igénybevételét, vagy a – a minőségi munka jelentőségének hangsúlyozásával – azért küzd a kölcsönzöttek munkafeltételeinek javításáért, hogy egyre kevésbé érje meg ezt a szolgáltatást választani.³³³ Ez utóbbi esetben csak látszólag lép fel a szakszervezet a kölcsönzöttek érdekében, célja valójában a belső munkavállalók – saját tagsága – védelme, a konkurencia megszüntetésével. Ettől el kell határolni azt az esetet, amikor a szakszervezet kimondottan befogadja a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakat is, és az ő érdekeiket is képviseli.³³⁴ Ennek eszköze lehet, ha olyan kollektív szerződést köt, amely – legalább részben, egy speciális függelék erejéig – rájuk is alkalmazandó.

Álláspontunk szerint a lehetséges reakciók megítélésénél abból kell kiindulnunk, hogy a szakszervezeti szervezkedés egyik alapvető célja az, hogy elejét vegye a munkavállalók közti versenynek. Ezt vagy úgy tudja elérni a szakszervezet, hogy megtiltja a kölcsönzött munkavállalók igénybevételét az adott munkáltatónál, vagy úgy, hogy minél teljesebb körben azonos elbánást követel meg a számukra. Az előbbi lehetőség ellen szól ugyanakkor, hogy a munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasság egyes munkavállalói kategóriák (pl. fiatalok, tartósan munkanélküliek) érdekeit is szolgálhatja, ezért teljes elutasítása indokolatlan.³³⁵ A kölcsönzöttek képviselőjének kérdése a különböző munkavállalói csoportokat (belsőket-kölcsönzötteket) képviselő szakszervezetek együttműködésének szükségességére is ráirányítja a figyelmet. Ez utóbbi törvény által rögzített egyik sarokpontja az, hogy sztrájk idején nem lehet kölcsön-munkavállalókat igénybe venni, és ezzel a kölcsönvevő munkavállalóinak alkupozícióját gyengíteni.³³⁶ Viszont közel sem tisztázott más szakszervezeti jogok gyakorlása, így például a kölcsönvevőnél folyó kollektív alku kérdése, amely további rendezést igényel.

³³³ Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 122.

³³⁴ A szakszervezeti álláspontokról összefoglalásként lásd: Heery 2004.

³³⁵ Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 103.

³³⁶ Az EU tagállamok körében ez a legáltalánosabban alkalmazott korlátozás a kölcsön-munkavállalók igénybevételére vonatkozóan. Arrowsmith 2008 p. 28. A tilalmat a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv is rögzíti bevezető rendelkezései között (lásd 20. pont).

6.3.2. A SZAKSZERVEZETI SZERVEZKEDÉS JOGI AKADÁLYAI

Ha a szakszervezet a kölcsönzött munkavállalók érdekeit is védő pozíciót foglal el, könnyen jogi akadályokba ütközhet e célja megvalósítása közben. A kölcsön-munkavállaló és a kölcsönbeadó között ugyan munkaviszony áll fenn, így a kölcsönbeadó vitán felül munkáltatónak minősül a szakszervezettel szemben. Problémát jelent ugyanakkor, hogy a kölcsönbeadóval fennálló kapcsolat csak egyfajta keret-munkaviszonynak minősíthető. A kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben a munkavállaló arra vállal kötelezettséget, hogy a kölcsönbeadó által megjelölt kölcsönvevőnél és időtartamban ellátja a megadott munkakört. Így a munkavégzés számos körülményét nem a vele szerződő kölcsönbeadó, hanem a tényleges foglalkoztató kölcsönvevő határozza meg. Bizonyos keret-jelleg a hagyományos munkaviszonyra is jellemző, amennyiben a munkavállaló tényleges teljesítését – a szerződés keretei között – a munkáltató határozza meg: utasítás-adási jogköre által konkretizálja, hogy pontosan milyen szolgáltatással tartozik a munkavállaló. A munkaszerződés adta keretek azonban kölcsönzés esetében még ennél is tágabbak, hiszen olyan alapvető kérdéseket is nyitva hagy, mint a munkavégzés helye vagy időbeli keretei. Jogi akadály a tehát nincs a kölcsönbeadóval szembeni szakszervezeti fellépésnek, de a munkaerő-kölcsönzés felépítéséből fakadóan ez az érdekvédelem nem lehet elégséges, hiszen a munkakörülmények döntő részére a másik fél, a kölcsönvevő van befolyással.

A kölcsön-munkavállaló kölcsönvevővel fennálló viszonyának sajátossága, hogy nincs köztük jogviszony, a tényleges munkavégzés körülményeit mégis a kölcsönvevő határozza meg. Ezért aggályos, hogy gyakorolhatja-e jogait a kölcsön-munkavállalót védő szakszervezet a kölcsönvevővel szemben – munkaviszony hiányában is. A kérdésre véleményem szerint mindenképpen igennel kell felelni. Egyrészt, mint már említést nyert, a munkaerő kölcsönzéséről kötött szerződéssel a kölcsönvevő olyan munkaerőhöz jut, amellyel szemben a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási jogot gyakorolhatja. Az alá-fölérendeltségi viszony fennállása miatt a szakszervezeti szervezkedés joga a kölcsönvevővel szemben sem tagadható meg a munkavállalótól. Másfelől – tekintettel a szakszervezeti védelem korlátaira a kölcsönbeadónál – ha a kölcsönvevővel szemben a szakszervezet nem léphet fel, úgy a munkavállaló szervezkedési joga ügyszólván kiüresedik, hiszen

éppen azzal a féllel szemben nem érvényesül, aki meghatározó befolyással van a munkavégzés körülményeire. Ezért mindenképpen szükséges, hogy a kölcsönvevő munkáltatói minőségét a szakszervezettel szemben is rögzítse a jogalkotó. Ugyan a kölcsönvevő akkor is elismerheti tárgyaló félként a kölcsön-munkavállalót képviselő szakszervezetet, ha erre a jog nem kötelezi (pl. ahogy a vele szerződő önfoglalkoztatók érdekképviseleti egyesületével is kapcsolatot tarthat fenn), de ez önmagában nem garantálja a törvényben rögzített szakszervezeti jogok gyakorlását. Egyértelmű helyzetet az teremthet, ha a törvény kifejezett rendelkezésének kell biztosítania, hogy a szakszervezet a kölcsön-munkavállaló érdekében a kölcsönvevővel szemben is felléphet.

A megosztott munkáltatói pozícióból fakadó problémák elvileg – és legalább részben – feloldhatóak lennének, ha a kölcsön-munkavállalót képviselő szakszervezet a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés megkötése kapcsán kapna jogosultságokat. A két „munkáltató” közötti szerződés ugyanis meghatározó befolyással van a munkavállaló munkakörülményeire, így indokolt lehet, hogy azt ne az érintett „feje felett” kössék meg, hanem az alkufolyamatban a munkavállaló is képviseltethesse magát. A kölcsönzési szerződés megkötésekor érvényesülő érdekképviselet előnye, hogy ekkor a szakszervezet mindkét „munkáltatóval” egyszerre tud tárgyalni. Emellett ez a megállapodás tipikusan keretjellegű, nem perszonifikált, azaz nem kell konkrétan megjelölni benne, hogy mely munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor. Egy ilyen szerződés személyi hatálya így kellően tág, hogy érdemi érdekképviselet valósuljon meg. Másfelől, nem lehet elhallgatni azt a gyakorlati nehézséget, hogy a szakszervezetnek ugyancsak komoly kihívást jelenthet a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel szembeni együttes érdekképviselet, és különösen erős szervezettség hiányában valószínűtlen, hogy a felek a legcsekélyebb befolyást is biztosítanák a munkaerő-kölcsönzési megállapodás megkötése kapcsán számára. Ezért véleményem szerint ez csak törvényben rögzített – legalább – véleményezési jog biztosításával valósulhat meg.

Az egyes szakszervezeti jogok a munkaerő-kölcsönzés jelentette hárompólusú rendszerben való gyakorlásának nehézségeinek illusztrálására érdemes áttekinteni, hogyan biztosítja a szakszervezeti jogokat munkaerő-kölcsönzés esetén a magyar munkajog.

6.3.3. A SZAKSZERVEZET JOGAI AZ MT. ALAPJÁN

Elméletileg tehát indokolt, hogy a kölcsönzött munkavállalót képviselő szakszervezet a kölcsönbeadóval és a kölcsönnevővel szemben is felléphessen. Nézzük meg, mennyire felel meg ennek a kíváncsnak a magyar munkajogi szabályozás! Az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezete nem tartalmaz eltérő rendelkezéseket a kollektív jogok vonatkozásában, tehát az általános szabályok alkalmazandók. A törvény nem igazít el abban, hogy egyes szakszervezeti jogoknál a munkáltató fogalom alatt a kölcsönbeadó mellett mikor kell a kölcsönnevőt is érteni. Ugyanakkor természetesen a szakszervezet vonatkozásában is irányadóak a munkáltatói jogkör és felelősség megosztására vonatkozó szabályok, azaz a szakszervezet azzal a féllel szemben léphet fel, amely az Mt. alapján az adott kérdésben munkáltatónak minősül.³³⁷ Ez azt is jelenti, hogy a konkrét szakszervezeti jogosultság gyakorlásához megkövetelt feltételeknek – pl. a képviselettel rendelkezésnek – is e féllel szemben kell érvényesülnie. Azaz a szakszervezet szempontjából is megosztott a munkáltatói pozíció, de az egyes jogokhoz tartozó törvényi feltételek vonatkozásában a kölcsönbeadót és a kölcsönnevőt két különálló munkáltatónak kell tekinteni.

Összességében tehát két kérdést kell feltenni: melyik fél minősül munkáltatónak az adott esetben, és az Mt. milyen feltételt követel meg az adott jogosultság gyakorlásához. Például, ha a szakszervezet a munkavédelemre vonatkozó szabályok betartását kívánja ellenőrizni, úgy az első kérdés az, hogy a kölcsönbeadó vagy a kölcsönnevő minősül-e munkáltatónak e szempontból. Mivel e körben a kölcsönnevőt kell munkáltatónak tekinteni, a következő kérdés az, hogy a kölcsönnevő vonatkozásában a szakszervezet teljesíti-e azokat a feltételeket, amelyeket az Mt. az ellenőrzési jog gyakorlásához megkövetel. Ez a kérdés pedig független attól, hogy egyébként e feltételnek megfelel-e a kölcsönbeadónál. Ez a rendszer alapvetően nem kifogásolható, hiszen mivel a szakszervezet a munkáltatótól elkülönült jogalanyisággal és szervezettel rendelkezik, indokolt, hogy a munkáltatóval szemben gyakorolható jogait a két, egymástól szervezetileg szintén elkülönült félnél külön-külön kelljen vizsgálni. Gondot azok az esetek jelentenek, amikor az Mt. alapján egy adott kérdésben a kölcsönnevőt kell munkáltatónak

³³⁷ Lásd: Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3) bek.

tekinteni, a törvény viszont olyan feltételt kíván meg a vonatkozó szakszervezeti jog gyakorlásához, amelyet a kölcsönnevőnél nem lehet teljesíteni. Szintén feloldandó ellentmondást jelent, hogy miközben a kölcsönnevőnek is vannak kötelezettségei a szakszervezetekkel szemben, a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (továbbiakban: Met.) szerint a szakszervezeti jogokkal kapcsolatban a munkaügyi ellenőrzés hatálya csak a kölcsönbeadóra terjed ki.³³⁸

Az Mt.-ben meghatározott szakszervezeti jogok négy csoportba oszthatóak aszerint, hogy milyen feltételek esetén élhet velük a szakszervezet. Egyes jogosultságokhoz elegendő maga a szakszervezeti minőség, míg másokhoz a munkáltatóval munkaviszonyban álló tag szükséges, végül egyes jogokat csak a képvisellel rendelkező, illetve reprezentatív érdekképviselőket illetik meg. Az alábbiakban e felosztás szerint vizsgáljuk meg, hogyan érvényesíthetők a szakszervezeti jogok munkaerő-kölcsönzés esetén.

6.3.3.1. A szakszervezeti minőséghez kapcsolódó jogok

Az első kategóriába tehát olyan jogok tartoznak, amelyek a szakszervezetet az intézmény jellegéből fakadó cél miatt, pusztán szakszervezeti léteire tekintettel illetik meg, vagyis azért, hogy érdekképviselői tevékenységét önállóan kifejthesse. Ide tartozik a munkahelyen belüli szervezet működtetése, a munkavállalók tájékoztatása, a tájékoztatás kérése, a munkakörülmények ellenőrzése, illetve a hirdetések elhelyezésének joga.³³⁹ Mivel ezekben az esetekben nincs külön törvényi feltétele a jogok gyakorlásának, e jogokkal a szakszervezet szabadon élhet a kölcsönbeadónál, és bármely kölcsönnevőnél is. Ugyanakkor figyelemmel kell lenni a szakszervezeti tevékenység célhoz kötöttségére. Ez egyrészt a szakszervezet egyesületi minőségéből ered – azaz olyan jogi személyről van szó, amely az alapszabályában meghatározott célra szervezi tagjai tevékenységét –, másrészt a szakszervezet törvényi definíciójából, miszerint annak célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme. Azaz, egy szakszervezet csak akkor léphet fel egy kölcsönbeadóval, vagy kölcsönnevővel

³³⁸ Met. 3. § (1) bek. l)–m) pontok, 3. § (2) bek. a) pont.

³³⁹ Mt. 19. § (1–2) bek., 21. § (1) bek., 22. § (1–4) bek., 24. § (1) bek.

szemben, ha ehhez céljának megfelelő jogos érdeke fűződik (pl. az adott kölcsönvevőnél legalább egy tagja dolgozik). Ez a célhoz kötöttség a törvényi szabályozásban explicite megjelenik a szakszervezet érdek- és jogi képviseleti joga kapcsán. A szakszervezet ugyanis csak a saját tagjai érdekei védelmében léphet fel a munkáltatóval, illetve állami szervekkel szemben. Jogi képviseletre is csak a tagoktól kapott meghatalmazás alapján jogosult.³⁴⁰

6.3.3.2. A munkaviszonyban álló taghoz kötött jogosultságok

A szakszervezeti jogok második csoportja akkor illeti meg a szakszervezetet, ha a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van. Ide tartozik a belépési jog, amely szerint a szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy a munkáltató területére akkor léphet be, ha a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik.³⁴¹ E megfogalmazásból az következik, hogy a kölcsönvevővel szemben nem alapozza meg a szakszervezet belépési jogát az, ha valamelyik tagja ott dolgozik, mint kölcsönzött munkavállaló. Itt ugyanis a jogszabály kimondottan a munkáltatóval fennálló munkaviszonyt követel meg. Ez tehát azt jelenti, hogy a kölcsönvevő csak akkor köteles engedélyezni a kölcsönzött munkavállalókat tömörítő szakszervezet érdekében eljáró személy belépését, ha a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló tagja is van, vagy a belépni kívánó személy maga is kölcsönzött munkavállaló.³⁴²

A belépési joggal szoros gyakorlati összefüggésben áll a szakszervezet helyiséghasználati joga.³⁴³ Bár a törvény itt kifejezetten nem teszi követelménnyé, hogy a szakszervezetnek legyen olyan tagja, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll, a belépés jogával kapcsolatban leírtak ezt mégis feltételezik. A szakszervezet érdekében eljáró személy ugyanis munkavállaló tag hiányában be sem léphet a munkáltató területére annak engedélye nélkül, így értelemszerűen annak helyiségeit sem használhatja. Ez tehát azt jelenti, hogy a helyiséghasználatot a kölcsönvevőnek is biztosítania kell, de ezzel a kölcsönvevő külön engedélye hiányában csak a hozzá

³⁴⁰ Mt. 19. § (2–3) bek.

³⁴¹ Mt. 19/A. §. (1) bek.

³⁴² Az utóbbi esetben a belépés megtagadása lényegében a szakszervezeti tagságon alapuló diszkrimináció lenne. Mt. 26. § (2–3) bek.

³⁴³ Mt. 24. § (2) bek.

kölcsönzött munkavállalók élhetnek. Ez azért aggályos, mert a ténylegesen csak kis létszámú adminisztratív személyzetet foglalkozató kölcsönbeadóknál tipikusan nincs olyan irodahelyiség, amely alkalmas lenne a szakszervezeti tevékenység folytatására.

A munkaviszony fennállása sajátos feltétele a szakszervezeti tisztségviselők és tagok munkaidő-kedvezményének. Az Mt. szerint mindkettő számítási alapja a munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszáma.³⁴⁴ Ebből eredően, mindkettő mértékét az alapján kell megállapítani, hogy a szakszervezet az adott kölcsönbeadónál hány taggal rendelkezik. Nincs tehát jelentősége, hogy ezek a tagok azonos kölcsönvevőnél dolgoznak-e, sőt az sem feltétel, hogy egyáltalán éppen ki vannak-e kölcsönözve. Sőt: ha esetleg olyan munkavállaló is a szakszervezet tagja, aki a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszonyban áll (pl. titkár, üzletkötő), őt is figyelembe kell venni a számításnál. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet egyoldalúan dönt, a munkáltató irányába csak előzetes tájékoztatási kötelezettség terheli. Így a munkaviszony csak a munkaidő-kedvezmény mértéke meghatározása szempontjából számít, de a kikölcsönzések ideje alatt a kölcsönvevő is köteles tudomásul venni, ha a nála dolgozó kölcsönzött munkavállaló kollektív jogi munkaidő-kedvezmény igénybe vétele miatt nem dolgozik.³⁴⁵ Ebből következően viszont, ha a szakszervezet olyan kölcsönmunkavállalókat képvisel, akik egy kölcsönvevőnél dolgoznak, de különböző kölcsönbeadókkal állnak munkaviszonyban, úgy őket nem lehet összeszámítani a munkaidő-kedvezmény mértékének meghatározásakor. Ilyenkor a szakszervezet tisztségviselőjét azon munkavállalók után illeti meg a munkaidő-kedvezmény, akik ugyanakkor a kölcsönbeadónak dolgoznak, mint ő maga.

Mindkét fajta munkaidő-kedvezmény fizetett távollét, az erre járó távolléti díjat a bérfizetésért egyébként is felelős kölcsönbeadónak kell megfizetnie. Hasonló módon, ha a szakszervezet a tisztségviselőnek járó munkaidő-kedvezmény egy részének pénzbeli megváltását kéri, ezt a kölcsönbeadó köteles megfizetni.

³⁴⁴ Mt. 25. §.

³⁴⁵ Példaként érdemes megemlíteni, hogy a francia kölcsönzési szektorra vonatkozó kollektív szerződés szerint 25%-kal több bére jogosult a tisztségviselő, ha a munkaidő-kedvezményét nem a kikölcsönzések alatt veszi igénybe, ezzel komoly anyagi motivációt adva arra, hogy e jogával inkább a kikölcsönzések között éljen. Vigeau 2008 p. 97.

Mivel a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti jogoknak is előfeltétele, hogy a tisztségviselő munkaviszonyban álljon, e jogintézményt is e pont alatt elemzem. A jogértelmezési problémák ez esetben is elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióból erednek. E jogintézmény lényege az, hogy a tisztségviselőt – megbízatására tekintettel – különleges munkajogi védelemben részesíti a törvény a munkáltató olyan egyoldalú intézkedéseivel szemben, amelyek kiszakíthatják abból a kollektívából, ahol érdekképviselői feladatait betölti. Ez a védelem abban ölt testet, hogy az ilyen hatású munkáltatói intézkedések a felettes szakszervezeti szerv hozzájárulásához, előzetes véleményezéséhez, vagy értesítéséhez kötöttek.³⁴⁶ Az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy hogyan kell alkalmazni ezeket a szabályokat, ha a tisztségviselő kölcsönzött munkavállaló. Így ismét csak abból tudunk kiindulni, hogy a védelemmel érintett munkáltatói intézkedéssel melyik fél élhet.

A munkáltatói jogkör megosztásáról rendelkező szakaszok alapján azonban egyedül a kiküldetés és az átirányítás tekintetében egyértelmű, hogy azok elrendelésére a kölcsönvevő jogosult,³⁴⁷ így a védelem is az ő intézkedésével szemben érvényesül. A kirendelés, rendhagyó kirendelés viszont munkaerő-kölcsönzés esetén kizárt,³⁴⁸ így ilyen intézkedések a kölcsönzött tisztségviselővel szemben fel sem merülhetnek. A rendes és rendkívüli felmondás terminológia a hagyományos munkaviszonyra vonatkozik, de a tartalmi azonosság miatt feltételezhető, hogy a védelem a felmondás és az azonnali hatályú felmondás esetén is él, ez esetben a megszüntetésre jogosult kölcsönbeadóval szemben.³⁴⁹ Az Mt. 109. §-a szerinti jogkövetkezmény (fegyelmi felelősség) alkalmazása tekintetében abból kell kiindulni, hogy ilyen intézkedésre csak kollektív szerződés felhatalmazása alapján kerülhet sor. A kérdés ezért attól függ, ki köthet a kölcsön-munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést. Ennek elbírálása nem egyértelmű. Ami bizonyos, hogy ha kölcsönbeadó kollektív szerződése tartalmaz ilyen rendelkezéseket, akkor a védelem megilleti a tisztségviselőt vele szemben.

Értelmezhetetlen a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztása, hiszen a kölcsönzött munkavállalónak nincs

³⁴⁶ Mt. 28. § (1) bek.

³⁴⁷ Mt. 193/P. § (3) bek.

³⁴⁸ Mt. 193/P. § (1) bek.

³⁴⁹ Mt. 193/E. § (2) bek.

szerződéses munkahelye. A munkaerő-kölcsönzés speciális jellegére tekintettel ugyanakkor egy másik szempont is felmerül. A tisztségviselőt megillető védelem alapvető célja az, hogy ne lehessen őt egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kiszakítani abból a közösségből, amelyben érdekvédelmi tevékenységét kifejti. Ez a cél viszont munkaerő-kölcsönzés esetén csak úgy valósítható meg, ha a kölcsönzött szakszervezeti tisztségviselőt a kölcsönvevő nem küldhetné vissza egyoldalú intézkedésével a kölcsönbeadóhoz, vagyis nem szüntetheti meg a foglalkoztatását, csak a felettes szakszervezeti szerv egyetértése esetén. Az Mt. 28. §-a viszont ezt az esetet kifejezetten nem említi. Csak a tisztségviselőt megillető munkajogi védelem céljából fakad, hogy a tisztségviselő visszaküldése esetén is indokolt volna bevonni a döntéshozásba a felettes szakszervezeti szervet. Álláspontom szerint mindenképpen szükség lenne ennek kifejezett törvényi kimondására.³⁵⁰ Tekintve, hogy a visszaküldés a rendes felmondással esne egy tekintet alá, itt is a felettes szerv beleegyezése lenne megkövetelhető. E körben egyébként nyilván a kölcsönvevő lenne a munkáltató.

6.3.3.3. A képviseletet igénylő szakszervezeti jogok

A szakszervezeti jogok harmadik kategóriájába a csak képviselettel rendelkező szakszervezetek által gyakorolható jogosultságok tartoznak. Az Mt. alkalmazásában a munkáltatónál az a szakszervezet rendelkezik képviselettel, amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik.³⁵¹ A szakszervezet saját belső szervezetét – mint önálló jogi személy – saját maga jogosult kialakítani, ezért szabadon dönthet úgy, hogy a kölcsönvevőnél szervezeti egységet hoz létre, illetve tisztségviselőjének választ egy oda kikölcsönzött munkavállalót. A kölcsönzött munkavállalók szakszervezete így a kölcsönvevőnél is képviselettel rendelkező szakszervezetté válik. Ennek azért van jelentősége, mert csak a képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult kifogást benyújtani, több külön nevesített konzultációs jogosítvány mellett (lásd pl. jogutódlás, csoportos létszámcsökkentés) véleményezni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, részt

³⁵⁰ Franciaországban a kölcsönzési ágazat kollektív szerződése tartalmaz kitélt arra, hogy a kikölcsönzés, illetve annak megszüntetése nem lehet diszkrimináció eszköze. Vigneau 2008 p. 97.

³⁵¹ Mt. 21. § (5) bek.

venni a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson és az esélyegyenlőségi terv elkészítésében.³⁵² A képviselet szempontjából tehát a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő külön vizsgálendő, így az egyik félnél képviselettel rendelkező szakszervezet csak akkor léphet fel e státuszára tekintettel a másik félnél is, ha annak feltételei ott is teljesülnek.

A fenti általános szabályok mellett az Mt. kölcsönzésre vonatkozó szabályai közül az egyetlen kollektív jogi előírás megköveteli, hogy a kölcsönvevő a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képviselettel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal tájékoztassa.³⁵³ Ez a jog tehát kifejezetten csak a kölcsönvevőnél képviselettel rendelkező szakszervezeteket illeti meg. A szakasz célja, hogy a szakszervezet (és az üzemi tanács) tisztában legyen azzal, hogy a kölcsönzött munkavállalók milyen körülmények között, és milyen létszámban dolgoznak a kölcsönvevőnél, akkor is, ha a kölcsönbeadónál nem rendelkezik képviselettel, vagy a kölcsönzött munkavállalók között nincs tagja.

6.3.3.4. A reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogok

Végül, egyes szakszervezeti jogosultságokat csak a reprezentatív érdekképviseletek gyakorolhatnak. Az Mt. alapján a szakszervezet két kritérium alapján minősülhet reprezentatívnak. Az egyik szerint az a szakszervezet reprezentatív, amelynek jelöltjei az üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanácsi választásokon elért eredményeket össze kell számítani. A másik feltétel alapján azt a szakszervezetet is reprezentatívnek kell tekinteni, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.³⁵⁴ Mint később látható lesz, a kölcsönzött munkavállalók nem vehetnek részt a kölcsönvevő üzemi tanácsának választásában, sem szavazóként, sem jelöltként. Így az első reprezentativitási kritérium alkalmazhatatlan. A második kritérium alapján

³⁵² Mt. 23. §, 21. § (2) bek., 33. § (8) bek., 70/A. §.

³⁵³ Mt. 193/P. § (2) bek.

³⁵⁴ Mt. 29. § (2) bek.

pedig a kölcsönvevő munkavállalóit kell számításba venni, márpedig a kölcsön-munkavállalók nem vele állnak munkaviszonyban. Ezért, összességében a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet nem tud reprezentatív lenni.

Ez azért jelent problémát, mert csak a reprezentatív szakszervezet élhet a kifogás jogával, ha a jogellenes munkáltatói intézkedés kollektív szerződésbe ütközik, illetve a reprezentativitásnak a kollektív szerződés-kötés körében is jelentősége van.³⁵⁵ A jelen szabályok szerint ugyan a kölcsönzött munkavállalókra kiterjedő hatályú kollektív szerződést csak a kölcsönbeadó köthet, ez azonban nem indokolja, hogy a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet miért nem élhet kifogással, ha a kölcsönvevő megszegi a saját kollektív szerződése kötelmi részében foglalt szakszervezeti jogokat, feltéve persze, hogy a megállapodásban ez az érdekképviselő is fél volt.

6.4. A KOLLEKTÍV ALKU JOGA

A kölcsönzés kollektív szerződésekkel történő szabályozása az új tagállamokban szinte teljesen hiányzik, ám a régi tagállamokban igen elterjedt. Az északi országok – különösen Svédország – számára kulcsfontosságú igény volt, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv kellő teret biztosítson a szociális partnereknek, hogy a munkaerő-kölcsönzést megállapodásaikkal maguk szabályozhassák.³⁵⁶ A görög, a francia és az olasz szociális partnerek speciális, csak a kölcsönzési szektorra vonatkozó kollektív megállapodást kötöttek, míg további 10 régi tagállamban az ágazati megállapodások rendezik a kölcsönzés kérdéseit is.³⁵⁷

A munkaerő-kölcsönzés kollektív szerződés útján elvileg ötféle módon szabályozható. Az első eset, ha egy nemzeti szintű (ágazatközi) kollektív szerződés a kölcsönzésről is rendelkezik, vagy szabályai a kölcsönzött munkavállalókra is irányadóak. A második, ha a kölcsönzési szektor szociális partnerei külön ágazati megállapodást kötnek, amely az összes kölcsönbeadóra, így valamennyi kölcsön-

³⁵⁵ Mt. 29. § (1) bek., 33. §, 37. §.

³⁵⁶ Bercusson 2008 p. 329.

³⁵⁷ Arrowsmith 2008 p. 17.

munkavállalóra is alkalmazandó. Más ágazati kollektív szerződések is érinthetik a kölcsönzést, feltételeket állapítva meg arra, hogy az adott szektor munkáltatói milyen feltételekkel vehetnek igénybe kölcsönzött munkaerőt. Végül, vállalati szinten a konkrét kölcsönbeadónál, illetve kölcsönvevőnél hatályos megállapodás is irányadó lehet a kölcsönzött munkavállalókra.

6.4.1. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NEMZETI SZINTEN

A nemzeti szintű kollektív megállapodások többféle formában is érinthetik a munkaerő-kölcsönzést. Az első lehetőség, hogy a nemzeti kollektív szerződés hatálya a kölcsönzött munkavállalókra is kiterjed, így az abban meghatározott munkafeltételek rájuk is alkalmazandóak. Ez a helyzet például Belgiumban, ahol a Nemzeti Munkaügyi Tanácsban kötött megállapodások minden munkavállalóra irányadóak.³⁵⁸ Hollandiában az országos szintű kollektív szerződés kimondottan a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezéseket is tartalmaz, sőt, nem egyszerűen kiegészíti a törvényi szabályozást, hanem – annak felhatalmazásával élve – azonos szintű védelmet biztosító, de eltérő rendelkezéseket tartalmaz.³⁵⁹

Más országokban a nemzeti szintű szociális párbeszéd csak a kölcsönzés egyes részleteit érinti, vagy csak irányvonalakat határoz meg a további szabályozást illetően. Jó példája ennek a brit szociális partnerek és a kormány 2008. május 20-án kötött egyezsége, amely még a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv tanácsi szavazása előtt olyan jövőbeli szabályozást rögzített, amely szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni, és nem tekintik bérnek foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket.³⁶⁰ Szoros összefüggést mutat a törvényi szabályozás alakulása a kollektív alkuval Spanyolországban is, ahol a kilencvenes évek második fele óta a jogalkotó rendre törvényerőre emeli a nemzeti szintű szociális partnerek kölcsönzést érintő megállapodásait. Erre első alkalommal 1999-ben került sor. A reform előzménye az volt, hogy számos kölcsönbeadó rendkívül alacsony bértételeket rögzítő kollektív

³⁵⁸ Arrowsmith 2008 p. 17–18.

³⁵⁹ Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 236–241.

³⁶⁰ Lásd: www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc

megállapodást kötött a szakszervezetekkel, amely mellett nem lehetett a kölcsönvevőknél hatályos megállapodásokat alkalmazni. Ez lényegében illúzióvá tette az egyenlő bér elvét, és igen kedvezőtlen helyzetbe hozta a kölcsönzött munkavállalókat. A rossz tendencia megállítására a legnagyobb kölcsönbeadó cégek 1995 után három országos kollektív szerződést kötöttek a szakszervezetekkel, amelyek célja a kölcsönzött munka minőségének, munkafeltételeinek javítása volt. A megállapodások vívmányait a jogalkotó 1999-ben törvénybe foglalta, jelentősen szigorítva a szabályozást, de egyszersmind megtisztítva a piacot a család kölcsönbeadótól, és letörve a szakszervezetek korábbi ellenérzéseit a munkaerő-kölcsönzéssel szemben. Hasonló folyamat eredményeként, szintén a szociális párbeszéd alapján született törvényi tilalom az egymás utáni kikölcsönzésekre 2006-ban.³⁶¹

A nemzeti szintű megállapodások előnye, hogy a munkafeltételeket valamennyi munkavállaló vonatkozásában egységesítik. Ezzel lényegében a kollektív szerződéses kikötések a jogszabályi rendelkezésekkel egyező hatást nyernek. Nem véletlen, hogy a tagállami példák alapján az országos szintű megállapodásokat a jogalkotó több esetben utóbb jogszabállyá emeli. Emellett, ha a szerződés hatálya egységesen kiterjed valamennyi munkavállalóra – tehát kölcsönzöttekre, más atipikus munkaviszonyban állókra és a klasszikus jogviszonyban foglalkoztatottakra is –, úgy maguk a szociális partnerek teremthetik meg a jogviszony jellegére tekintet nélküli, egyenlő munkafeltételeket, legalább is egy-egy tárgykör tekintetében.

6.4.2. ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

Az ágazati szintű kollektív szerződések két esetben érinthetik a munkaerő-kölcsönzést. Az első esetben a kölcsönzési ágazat szociális partnerei kötnek megállapodást egymással. Ez elsősorban azokban az országokban jellemző, ahol az ágazati szociális párbeszédnek kialakult intézményei és bevett gyakorlata van. Különösen igaz ez az északi tagállamokra, ahol a kollektív megállapodások lényegében fontosabb jogforrások a munkaerő-kölcsönzés tekintetében, mint a

³⁶¹ Rodríguez-Royo 2004 p. 184–185., Arrowsmith 2008 p. 17.

jogszabályok.³⁶² Az ágazati megállapodások annak ellenére kiemelt szerepet töltenek be Svédországban, hogy a szakszervezetek tapasztalatai szerint a kölcsönzött munkavállalókat szervezni nagyon nehéz, és nincs jogszabályi lehetőség a kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére. Ugyanakkor, a sokáig rendkívül rossz megítélésű munkaerő-kölcsönzés társadalmi elfogadtatásához a kölcsönbeadóknak nagy szüksége volt a munkavállalói érdekképviseltek megnyerésére, ami értékes alkupozíciót adott a szakszervezeteknek. Érdekes eleme a svéd ágazati kollektív alkunak, hogy a megállapodás a kikölcsönzések között is bért garantál a munkavállaló számára, amely a munkaviszony idejével párhuzamosan növekszik. Erre elsősorban azért volt szükség, mert két kikölcsönzés között egyébként a munkavállaló – mivel fennálló munkaviszonya van – munkanélküli segélyre sem lett volna jogosult – ami a munkabér kb. 80%-a –, ezért a képzett munkaerőt csak ennek garantálásával lehetett a kölcsönzés felé fordítani.³⁶³

Franciaországban a kölcsönzési ágazati szociális partnerei megállapodásaikban több fontos intézményt is felállítottak a kölcsönzött munkavállalók támogatására. Az elgondolás lényege az, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel járó hátrányokat a kölcsönbeadók által finanszírozott alapokból juttatott pénzbeli ellátásokkal és szolgáltatásokkal kompenzálja maga a kölcsönzési ágazat. Az egyik ilyen alap minden olyan munkavállalónak, aki egy meghatározott óraszámot már ledolgozott kölcsönzött munkavállalóként, tájékoztatást nyújt a kölcsön-munkavállaló jogi helyzetéről, garanciát biztosít lakásbérléshez, hitelfelvételhez, illetve például támogatja a gyermekek képzését, akár a felsőoktatásban is. Egy másik alap kimondottan a kölcsönzöttek képzésének elősegítésére jött létre, amelybe a kölcsönbeadók a bruttó bérköltségük bizonyos százalékát kötelesek befizetni. Az alapot létrehozó megállapodás szerint a munkavállalók a kölcsönzöttként ledolgozott idő alapján szereznek jogosultságot a képzéseken való részvételre. Tehát nem az számít, hogy az adott kölcsönbeadónál

³⁶² Nyström 2004 p. 216., Ahlberg–Bruun 2008 p. 42–43. Jól mutatja a kollektív szerződések jelentőségét Dániában, hogy annak a kölcsönzött munkavállalónak a foglalkoztatását, aki egyáltalán nem áll kollektív megállapodás hatálya alatt, lényegében csak a munkaszerződése szabályozza. Ez az érintett munkavállalók mintegy negyedét érinti. Rasmussen–Lind–Visser 2004 p. 83.

³⁶³ Storrie 2002 p. 17., A kikölcsönzések közötti bérezés egyes vélemények szerint viszont arra sarkallja a kölcsönbeadókat, hogy olyan munkára is kikölcsönözzék a munkavállalót, amelyhez amúgy túl- vagy alulképzett. Nyström 2004 p. 217–218.

mennyit dolgoztak, viszont feltétel, hogy a jogosultsági idő felét annál a kölcsönbeadónál szerezzé meg, ahonnan el akar menni az adott képzésre.³⁶⁴

A kölcsönzési ágazatban kötött kollektív megoldásra Németország is példával szolgál, ahol a munkaerő-kölcsönzés 2002-es reformja lényegében kikényszerítette az ágazat önszabályozását. A 2002-ben a Hartz reform keretében elfogadott új törvény ugyanis felhatalmazta a szociális partnereket, hogy az alapvető munkafeltételek tekintetében érvényesülő egyenlő bánásmód elve alól kollektív szerződésben kivételt tegyenek, ezzel mintegy áttolva a szabályozásért való felelősséget a szociális partnerekre.³⁶⁵ A törvényi lehetőség alapján az országos szakszervezeti szövetség mindkét nagy kölcsönbeadói szervezettel kollektív szerződést kötött, amely valójában két, három elemből álló megállapodás csomagot jelent.³⁶⁶ Ennek része két keret-megállapodás, amelyek közül egy a bérezés elveit, a másik pedig a többi munkafeltételt rögzíti, a harmadik elem pedig egy időszakosan felülvizsgált konkrét bérmegállapodás. A szerződések legfontosabb hatása, hogy az egyenlő bér elve helyett a munkavállalók számára kilenc minimálbér kategóriát hoztak létre, amelybe a munkavállalót iskolai végzettsége és tapasztalata alapján kell besorolni, annak a munkának az alapul vételével, amelyet a kölcsönvevőknél leginkább végez. Az eredeti besoroláshoz képest magasabb kategóriába tartozó munka esetén a szerződések bérpótléket biztosítanak a munkavállalónak, a kikölcsönzés idejének növekedésével pedig további bérnövekményt írnak elő. Ugyanakkor, egy kivételével minden kategória minimálbér-tétele messze elmarad a teljes munkaidőben, hagyományos munkaviszonyban dolgozó munkavállalók órabérétől. A megállapodások a bérezésen kívül több egyéb fontos kérdésben is rendelkeznek, például a pihenőnapon (vasárnap) végzett munkáért járó pótlékról, az éjszakai munkáról, ügyeletről, a beteg- és rendes szabadságról, és 35 órás munkahetet írnak elő.³⁶⁷

³⁶⁴ Vigneau 2008 p. 95–98.

³⁶⁵ Vitols 2004 p. 384.

³⁶⁶ A megállapodások közvetlen előzménye az volt, hogy a kivétel tételi lehetőséget látva megalakult egy új, munkáltató barát szakszervezet a kölcsönzési ágazatban, amely nem várt konkurenciát jelentett a már működő szakszervezetnek. Egy erősen munkáltató párti megállapodás veszélye felgyorsította a tárgyalásokat a többi szakszervezettel is. Vitols 2004. 385. Végül az új munkavállalói érdekképviseléssel is megállapodást kötöttek a kölcsönbeadók, de a bértételek nem különböztek számottevően a többi szerződéshez képest. Mitlacher-Burgess 2007 p. 416–417.

³⁶⁷ Ahlberg 2008 p. 131–133.

A gyakorlatban gondot okozott ugyanakkor, hogy a német szabályok alapján a fentiek szerinti ágazati megállapodásokat csak akkor lehetett volna általános hatályúvá kiterjeszteni, ha az aláíró munkáltatók a szektorban legalább 50%-os lefedettséget képviselnek. Ez ebben az esetben hiányzott, így a szerződéseket csak a szervezett munkavállalókra lehetett alkalmazni. A legtöbb munkáltató azonban kiterjesztés hiányában is minden munkavállalóra kötelezőnek tekintette a megállapodásokat, más esetekben pedig az üzemi megállapodás tiltotta olyan kölcsönzött munkavállalók alkalmazását, amelyekre a kollektív szerződés nem terjedt ki.³⁶⁸

A példa kedvéért érdemes még kiemelni az egyik legújabb ágazati szintű kollektív szerződést, amelyet az olasz szociális partnerek 2008 nyarán fogadtak el. A megállapodás jellegzetessége, hogy a kölcsönzött munkavállalónak a munkaviszonyban, illetve a konkrét kölcsönvevőnél való foglalkoztatásban töltött idő arányában egyre több jogot biztosít. Jó példa erre az ún. stabilizálás (*stabilizzazione*), amely szerint, ha a kikölcsönzés meghaladja a 36 hónapot, vagy különböző kölcsönvevők esetén a munkaviszony már 42 hónapja fennáll, úgy a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni. A határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat a kikölcsönzés lejárta után a kölcsönbeadó 12 hónapig nem bocsáthatja el, és az ezt követő fél évben is csak akkor, ha ezt a kikölcsönzési lehetőségek hiánya indokolja, és erre az időre havonta egy bizonyos rendelkezésre állási juttatást biztosít. Említést érdemel, hogy a megállapodás egy kiegészítő biztosítási rendszert is felállít a kölcsönzött munkavállalók számára, amelyet a munkavállalók, a kölcsönbeadók és a szociális partnerek közös bizottsága közösen finanszíroz.³⁶⁹

A kölcsönzési ágazat saját kollektív szerződése talán a legjobb megoldás az érdemi kollektív alku biztosításához. Ilyenkor ugyanis megvalósul a kollektív szerződések két alapvető funkciója: az érintett felek önszabályozása, illetve a munkafeltételek egységesítése az összes érintett munkavállalóra kiterjedően, avagy – a másik oldalról – egyenlő versenyfeltételek megteremtése a munkáltatók számára. Ezekben a megállapodásokban mód van a szektor speciális szabályozási igényeinek maradéktalan figyelembe vételére is, amely fontos kiegészítése lehet az eltérő

³⁶⁸ Ahlberg 2008 p. 133.; Weiss 2004 p. 139–140.

³⁶⁹ Arrowsmith 2008 p. 21.

előírásokat nem tartalmazó állami szabályozásnak. A felsorolt előnyök akkor érvényesülhetnek maradéktalanul, ha a megállapodás – akár állami aktus révén – az ágazat egészében kötelezően alkalmazandó.

6.4.2.1. Ágazati kollektív szerződések – más ágazatokból

Más ágazatokban kötött kollektív szerződések is gyakran tartalmaznak előírásokat a munkaerő-kölcsönzésre, értelemszerűen ilyenkor a kölcsönvevő oldaláról. A munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jellegéből következik, hogy nem csak a kollektív alku hagyományos partnerei, azaz a munkavállalók és a munkáltatók, valamint ezek érdekképviselői szervei vesznek részt az egyeztetésben, hanem külön félként, külön érdekekkel jelenik meg a munkaerőt ténylegesen használó kölcsönvevő és a nála dolgozó munkavállalókat képviselő szakszervezet is. Aggályos lehet, hogy ez utóbbi felek által kötött kollektív szerződések alkalmazhatóak-e a kölcsönzött munkavállalóra, illetve a kölcsönbeadóra. Ráadásul a kérdés nem egyszerűsíthető le arra, hogy a kölcsön-munkavállalók melyik munkáltató kollektív szerződése hatálya alatt állnak, mivel a kollektív megállapodás passzív alkalmazhatósága nem jelent egyet a kollektív alkuhoz való jog teljesülésével. Így azt a kérdést is fel kell vetni, hogy a kölcsönzött munkavállalók hogyan érvényesíthetik érdekeiket azon megállapodások megkötésénél, amelyek a kölcsönvevőnél hatályosak, de amelyek rájuk is alkalmazandók.

Egyes érvek alapján a kollektív alkut a kölcsönbeadóval célszerű lefolytatni. Ha ugyanis a jogintézmény céljának megfelelően a kikölcsönzések rövid időtartalmúak, akkor a kölcsön-munkavállaló nem válik a kölcsönvevő kollektívájának részévé, kötődése sokkal erősebb lesz a kölcsönbeadó vonatkozásában. Másfelől, a kölcsönzés, mint speciális jogviszony sajátosságai is a kölcsönbeadó vonatkozásában érvényesülnek.³⁷⁰ Így a kölcsönbeadóval kötött kollektív szerződés rögzítheti, hogy milyen bérezésre jogosult a munkavállaló az egyes kikölcsönzések között, vagy szabályozhatja a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos részletkérdéseket.

³⁷⁰ Guy Davidov: *Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships*. 2004 p. 24. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=551702, letöltve: 2007. december 05.

Ellenért ugyanakkor, hogy a kölcsönbeadó csak korlátozottan van befolyással a munkaviszonyra, így nem folytatható vele teljes értékű kollektív alku. A kölcsönbeadó és a szakszervezet közötti kollektív megállapodás ugyanis nem szabályozhat érdemben olyan kérdéseket, amelyek szempontjából a kölcsönvevő minősül munkáltatónak (pl. munkaidő, pihenőidő, munkaeszközök, munkavédelem, stb.). A kölcsönvevő számára a munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényegéhez tartozik, hogy a munkavégzés feltételeit alapvetően ő maga határozhatja meg. Ha ebben kötné a kölcsönbeadó kollektív szerződése, akkor jelentősen csökkenne számára a kölcsönzés vonzereje.³⁷¹ Jól mutatja a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterét az egyenlő bér elvének alkalmazhatóságával kapcsolatos vita. Egyes álláspontok szerint ugyanis, ha a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevő saját munkavállalójával egyenlő bérezésre jogosult, megakadályozza az érintett szakszervezetet, kölcsönbeadót és kölcsönvevőt a szabad kollektív alkuban.³⁷² E fenntartás kapcsán meg kell jegyezni, hogy a kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony csak egyfajta keretjogviszony, amelyet az egyes kikölcsönzések során a kölcsönvevő tölt ki tartalommal. A felek által szabadon választott jogviszony jellegéből következik tehát, és nem a szerződési szabadság korlátozását jelenti, hogy a leglényegesebb munkakörülmények meghatározását átengedik egy harmadik személynek. Értelemszerűen a kollektív megállapodások tartalma is ehhez igazodik. A kölcsönzött munkavállalók érdekvédelme tehát ugyanúgy kiüresedik, ha csak a kölcsönbeadó kollektív szerződésének hatálya alatt állnak, mintha nem illethetné meg őket szakszervezeti védelem a kölcsönvevővel szemben.³⁷³

A kölcsönvevő kollektív szerződésének alkalmazása mellett szól, hogy a konkrét munkafeltételek meghatározása itt történik. Emellett ez a megoldás a kölcsönvevő saját munkavállalói szempontjából nézve is célszerű volna. Ellenkező esetben konfliktus alakulhat ki a közvetlenül alkalmazott és a kollektív megállapodásban kialakított feltételekre nem jogosult, így olcsóbban és rugalmasabban foglalkoztatható kölcsönzött munkavállalók között. Márpedig a

³⁷¹ Lényegében ebből a megfontolásból ered, hogy a kölcsönbeadók nem érdekeltek a munkavállalók erős szakszervezeti szervezettségében, hiszen kollektív szerződés kötése sem céljuk. Heery 2004 p. 448.

³⁷² Grapperhaus 2003 p. 13–19.

³⁷³ Sajátos csoportot képeznek a kollektív alku szempontjából a magasan képzett, speciális tudással bíró kölcsönzött munkavállalók. Ők ugyanis egyedi kvalitásaikra tekintettel egyénileg tárgyalnak munkáltatóikkal, így nem szorulnak rá a szakszervezetek érdekvédelmére és a kollektív alkura. Heery 2004 p. 448.

kollektív szerződések alapvető célja éppen az, hogy elejét vegye a munkavállalók közti versenynek.³⁷⁴ A tipikusan csak átmenetileg foglalkoztatott és szervezetileg is különálló kölcsönzött munkavállalókat azonban joggal tekinthetjük a kölcsönvevő saját munkavállalói alkotta kollektívához képest kívülállónak, amely e modell ellen szól. Hozzá kell tenni, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés olyan kikötéseket is tartalmazhat a munkaerő-kölcsönzésre, amely kifejezetten e foglalkoztatási lehetőség kizárása, illetve korlátozására irányul. Tagjainak védelmében ugyanis egy adott ágazatban működő szakszervezet azt a stratégiát is választhatja, hogy kollektív szerződésben korlátozza a kölcsönzött munkaerő igénybevételi lehetőségét.³⁷⁵

Nehéz meghatározni, hogy milyen feltételekkel terjedjen ki a kölcsönvevő kollektív szerződésének hatálya a kölcsönzött munkavállalóra. Az egyik lehetséges megoldás szerint a megállapodásból csak azokat a részeket kell alkalmazni, amelyek szempontjából a kölcsönvevő minősül munkáltatónak. Egy másik alapján a kölcsön-munkavállalóra csak akkor kell a kölcsönvevő kollektív szerződését alkalmazni, ha már egy adott ideje folyamatosan ott dolgozik. Ez a modell arra épül, hogy minél hosszabb a kikölcsönzés időtartama, a munkavállaló annál jobban kötődik inkább a kölcsönvevőhöz, mint a kölcsönbeadóhoz. A fordulópont meghatározása azonban nem egyértelmű. Olyan szabályozás is elképzelhető, amely szerint a munkavállaló lenne jogosult eldönteni, melyik kollektív szerződés legyen irányadó rá.³⁷⁶

Végül, amint már említettem, a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazása esetén azt a kérdést is fel kell vetni, hogy ennek a megállapodásnak a megkötésében a kölcsönzött munkavállalók hogyan vehetnek részt. A kölcsönvevőnél működő szakszervezetek ugyanis még ha befogadó stratégiát is követnek a kölcsönzötteket illetően, úgy is csak aggályokkal tekinthetők felhatalmazottnak arra, hogy a tagságukhoz képest idegen munkavállalókra kiterjedően kössenek kollektív szerződést. Ilyen megállapodást eredményezhet az a szakszervezeti taktika, amely munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasabb szabályok kiegyenlítésére, és ezáltal a belső munkavállalók védelmére igyekszik

³⁷⁴ Davidov *id. mű* p. 24.

³⁷⁵ Példa lehet erre az olasz fémiparban, illetve kereskedelmi és közlekedési ágazatban hatályos kollektív szerződés, amely az adott munkáltató munkavállalói számának adott százalékában (8%, illetve 15%) korlátozza az egy időben igénybe vehető kölcsönzött munkavállalók számát. Hasonló gyakorlat Ausztriában, Írországbban és Svédországbban is ismert. Arrowsmith 2008 p. 23–24.

³⁷⁶ Davidov *id. mű* p. 26.

kiterjeszteni a kollektív szerződést a kölcsönzöttekre is.³⁷⁷ Az a probléma is felmerül, hogy nehezen hozhatóak közös nevezőre a belső munkavállalók és a kölcsönzöttek érdekei. Például, egy a belső munkavállalókat a jogviszonyban töltött idő alapján egyre több joggal jutalmazó rendszer a tipikusan csak átmenetileg foglalkoztatott kölcsönzötteknek értéktelen.³⁷⁸

A kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazhatóságával kapcsolatos kérdésre különböző tagállamok eltérő választ adtak. Belgiumban elterjednek mondható gyakorlat, hogy más ágazatok kollektív szerződése a törvényi szabályoknál szigorúbb feltételeket határoz meg a kölcsönzött munkavállalók igénybevételeire, vagy a saját munkavállalók létszámához képest korlátozza az igénybe vehető kölcsön-munkaerő mennyiségét. Ezeknek a megállapodásoknak az alkalmazhatósága nem megválaszolt kérdés, egyes szerzők szerint a polgári jogból a harmadik fél javára kötött szerződésre vonatkozó szabályokat kellene segítségül hívni.³⁷⁹ Hollandiában az országos szintű szociális partnerek ajánlása alapján akkor lehet a kölcsönvevőnél hatályos ágazati kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadóra ágazati szerződés nem vonatkozik, és kölcsönzött munkavállalók több mint 70%-a az adott szektorba van kikölcsönözve.³⁸⁰ Dániában a bírói gyakorlat szerint a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés kiterjed a kölcsönzött munkavállalókra is, de emellett egyes megállapodások külön függelékkel tartalmazzák a munkaerő-kölcsönzésre alkalmazandó speciális szabályokról. Ugyanakkor a gyakorlatban a kölcsönbeadói ágazati kollektív szerződés és a többi szektor megállapodása általában megegyezik abban, hogy a kölcsönvevő saját munkavállalóinak biztosított munkafeltételeket tekintik irányadó minimumnak a kölcsönzöttekre nézve is.³⁸¹ Finnországban maga a törvényi szabályozás írja elő, hogy a kölcsönzött munkavállalóra csak akkor lehet a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződést alkalmazni, ha a kölcsönbeadónál sem ágazati, sem vállalati szintű megállapodás nincs.³⁸² Kevésbé élesen merül fel a kölcsönvevő kollektív szerződésének alkalmazhatósága azokban az országokban, ahol ezek csak

³⁷⁷ Heery 2004. p. 441.

³⁷⁸ Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 119–121.

³⁷⁹ Eeckhoutte 2004 p. 99.

³⁸⁰ Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 230.

³⁸¹ Ahlberg–Bruun 2008 p. 42–45.

³⁸² Ahlberg–Bruun 2008 p. 47.

tájékoztatási, konzultációs jogokat biztosítanak a szakszervezetek részére kölcsönzött munkaerő igénybevételének esetére.³⁸³

Összefoglalva, a más ágazatokban kötött kollektív szerződés alkalmazhatósága három problémát vet fel. Egyrészt, a nemzeti szabályozástól függően aggályos lehet egy olyan megállapodás alkalmazása, amelynek hatálya csak a tényleges foglalkoztatóra terjed ki, de a jogi munkáltatóra nem. Másrészt, e megállapodásokat tipikus esetben nem a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet köti, így lényegében a kollektív szerződéses lefedettség ellenére sem valósul meg a kollektív alkuhoz való jog. Végül, az egyéb ágazatokban kötött kollektív szerződések olykor kimondottan a munkaerő-kölcsönzés korlátozására irányulnak, tehát szó sincs a kölcsönzöttek érdekvédelméről. Ugyanakkor az ágazati megállapodások célul tűzhetik ki a kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeinek javítását is, így hiánypótló szerepük lehet, ha a kölcsönzési ágazat szociális partnerei – például kellő szervezettség hiányában – nem tudnak kollektív szerződést kötni.

6.4.3. HELYI SZINTŰ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

A vállalati szintű kollektív szerződések hasonló problémát vetnek fel, mint az ágazati megállapodások. Azaz, kétséges, hogy célszerű-e, illetve jogi szempontból lehet-e a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződést alkalmazni, és annak megkötésébe a kölcsönzöttek érdekképviselői milyen formában kapcsolódhatnak be. A régi tagállamokban a helyi szintű kollektív alku csak kiegészítő szerepet játszik az ágazati szinthez képest, és általában csak a nagyobb vállalatoknál jellemző. Az új tagállamokban jelentéktelen számban találunk csak helyi szintű kollektív szerződéseket, igaz, nemzeti és ágazati szintű megállapodások hiányában sokszor ezek a kollektív alku egyedüli hírmondói.³⁸⁴

Az ágazati szintű kollektív szerződéseknél már jelzett dilemmák mellett említést érdemel egy új német gyakorlat, amely további kérdéseket vet fel. A konstrukció lényege, hogy a kollektív szerződést a kölcsönbeadóval (vagy akár többel is) a kölcsönvevőnél működő szakszervezetek kötik meg. Például, egy

³⁸³ Arrowsmith 2008 p. 24.

³⁸⁴ Arrowsmith 2008 p. 22.

fémipari szakszervezet 16 kölcsönbeadóval kötött szerződést a BMW-nél foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeiről, amely kedvezőbb előírásokat tartalmaz a kölcsönzési ágazati kollektív szerződésnél. A szakirodalom szerint ez a gyakorlat gyorsan terjed a fémiparban.³⁸⁵ Hasonló megoldást jelent az a bányászatban megjelent technika, amikor a kölcsönzött munkavállalók szakszervezete megállapodik a kölcsönvevővel, hogy kollektív szerződését a nála dolgozó kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazni fogja, kivéve a tárgykörökben, ahol kizárólag a kölcsönbeadó minősül munkáltatónak.³⁸⁶ Ezekben az esetekben tehát a kollektív alku nem a hagyományos felek között zajlik, hanem a szakszervezet átnyúl a jogviszonyban álló másik „munkáltatóhoz”, és vele köti meg a megállapodást.³⁸⁷ Ez azonban nem oldja meg a munkaerő-kölcsönzésre irányadó kollektív szerződések alapproblémáját, nevezetesen, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő is csak korlátozottan képes kollektív alkut folytatni, így ez a modell csak a kihagyott fél együttműködése esetén lehet eredményes. Semmi nem akadályozza ugyanis az érintett kölcsönvevőt, hogy olyan kölcsönvevőtől vegyen igénybe munkaerőt, akivel nem kötött kollektív szerződést a nála működő szakszervezet. Másfelől, hiába köt megállapodást a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet a kölcsönvevővel, ha a munkavállalók a kikölcsönzés végével kikerülnek annak hatálya alól, illetve az nem rendelkezhet olyan kardinális – a kölcsönbeadó hatáskörébe tartozó – kérdésekről, mint a munkaviszony megszüntetése, vagy a díjazás. Így ezek az új konstrukciók csak szükségmegoldások, jóllehet bizonyítják a gyakorlat útkeresését és a probléma súlyát.

6.4.4. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK A MAGYAR JOGBAN

Mivel a kollektív szerződésekre nem tartalmaz speciális előírást az Mt. kölcsönzésről szóló fejezete, az általános szabályokat kell irányadónak tekinteni. Az

³⁸⁵ Arrowsmith 2008 p. 22.

³⁸⁶ Weiss 2004 p. 134.

³⁸⁷ Hasonló megoldás a kiszervezések körében is ismert. Ekkor a kiszervezett feladatok ellátására szerződött cégek alkalmazottait képviselő szakszervezet a kiszervező céggel állapodik meg bizonyos munkafeltételekről, elejét véve annak, hogy a munkakörülmények rovására alakuljon ki verseny a kiszervezett munkavállalókat foglalkoztató cégek között. Carré–Joshi 2000 p. 329.

Mt.-ből levezethetően a magyar munkajogban többféle szinten lehet kollektív szerződést kötni,³⁸⁸ de részletes szabályozást csak a helyi, illetve – 2009. augusztus 20-tól – az ágazati szintű megállapodások nyertek. Az Országos Érdekegyeztető Tanács a 2009-ben hatályba lépett törvényi szabályozásban nem kapott felhatalmazást kollektív szerződés kötésére, így országos szintű megállapodásokról nem beszélhetünk.³⁸⁹ Ehelyett az ágazati szinten kötött kollektív szerződések hatályának kiterjesztésére van mód.

6.4.4.1. Ágazati kollektív szerződések

Az Mt. ugyan 1992 óta ismeri az ágazati kollektív szerződés fogalmát, ám ennek megkötésére, hatályára vonatkozóan csak az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvénnyel (ÁPBtv.) született jogi szabályozás. Ágazati párbeszéd bizottságok a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszerének (TEÁOR) megfelelően, ágazati, alágazati és szakágazati szinten hozhatóak létre, és e szinteken köthető kollektív szerződés is. Míg az adott ágazatban működő bármely, a törvényi feltételeknek eleget tévő érdekképviselőt részt vehet az ÁPB munkájában, a döntési jog és a kollektív szerződéskötési képesség további feltételekhez kötött.

A TEÁOR rendszerben a munkaerő-kölcsönzés a munkaerő-piaci szolgáltatás alágazaton belüli szakágazatnak minősül (TEÁOR száma: 7820), így nincs akadálya, hogy külön ÁPB jöjjön létre a munkaerő-kölcsönzésre. Ehhez az szükséges, hogy legalább egy szakszervezet, illetve munkáltatói érdekképviselői szervezet megfeleljen az ÁPBtv.-ben foglalt követelményeknek.³⁹⁰ E feltételek szakszervezeti oldalon az adott ágazatban tevékenykedő munkáltatóknál működő képviseletek számán, valamint a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók és a képviselt tagok arányán alapulnak (10 képviselet és 1%-os szervezettség, vagy 3 képviselet és 10%-os szervezettség). Munkáltatói oldalon vagy legalább 40, az adott ágazatban

³⁸⁸ Az Mt. 41. §-a szerint a szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.

³⁸⁹ Az Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló 2009. évi LXXIII. törvény. Másfelől, az Mt. részletes szabályai mellett amúgy sem lenne igazán értelme nemzeti szintű kollektív szerződést kötni.

³⁹⁰ ÁPBtv. 9. §.

működő munkáltató tag szükséges, vagy az, hogy a tagok foglalkoztassák az ágazat munkavállalóinak legalább 5%-át. A megkövetelt küszöbértékek tehát elég alacsonyak ahhoz, hogy még az alacsony szervezettségű kölcsönzési ágazatban is létrejöhessen ÁPB, különösen, hogy a törvény lehetővé teszi, hogy a fenti feltételeket több érdekképviselő együtt, koalícióként teljesítse.³⁹¹

A kollektív szerződéskötési jogosultság az Mt.-ben foglalt, a helyi szintű megállapodások szabályaihoz hasonlóan alakul. Így első körben a kollektív szerződés megkötésére az ÁPB egyes oldalain részt vevő valamennyi érdekképviselő együttesen jogosult. Csak ennek megghiúsulása után kap jelentőséget az, hogy mely szervezetek rendelkeznek döntési joggal, reprezentativitással, illetve a legnagyobb befolyással a törvény mellékletében meghatározott, objektív szempontok alapján.³⁹² Elvileg tehát egy akár csupán 1%-os szervezettségű (ez kb. 1.000 tagot jelent) szakszervezet elegendő ahhoz, hogy megszülessen egy ágazati szintű megállapodás a kölcsönzési ágazatban. Ez az alacsony követelmény ugyanakkor azt a veszélyt is magában rejt, hogy egy így létrejövő megállapodásban a munkavállalói oldal érdekei nem lesznek megfelelően képviselve.

A kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés esélyeinek áttekintése után meg kell vizsgálni, hogy az ÁPBtv. alapján létrejöhet-e más ágazatban olyan kollektív szerződés, amely a munkaerő-kölcsönzésre is tartalmaz rendelkezéseket. A kérdés megválaszolásánál abból kell kiindulni, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés hatálya a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra terjed ki.³⁹³ Ebből következően nem alkalmazható azokra a kölcsönzött munkavállalókra, akiket az aláíró munkáltatói szervezet valamely tagjához kölcsönöztek ki. Ezért álláspontom szerint nem felel meg a hazai szabályozásnak, ha egy ágazati kollektív szerződés az adott ágazatba kikölcsönzött munkavállalókra is tartalmaz rendelkezéseket, vagy őket is saját hatálya alá vonja. Ugyanígy nincs mód arra sem, hogy az ágazati megállapodás kizárja, vagy korlátozza az érintett munkáltatók jogát kölcsönzött munkaerő igénybe vételére. Bár erre nézve nem tartalmaz konkrét előírást az ÁPBtv., mégis

³⁹¹ A részvétel feltétele még, hogy az adott érdekképviselői szervezet tevékenységét legalább két éve folytassa, de ez alól valamennyi ÁPB tag közösen felmentést adhat. Részletesen lásd: ÁPBtv. 7–8. §

³⁹² ÁPBtv. 14. §.

³⁹³ ÁPBtv. 15. § (1) bek.

levezethető, hogy az ágazati kollektív szerződés is normatív és kötelmi részből épül fel.³⁹⁴ Így az ágazati kollektív szerződésre is alkalmazandó az Mt. azon szabálya, amely szerint az a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét, valamint a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozhatja.³⁹⁵ Jól láthatóan ebbe a tárgykörbe nem tartozik bele egy olyan kikötés, amely a munkáltatót egy magánjogi szerződés megkötésében, a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás igénybevételében korlátozná.

Mégsem lehet a fentiekből azt a következtetést levonni, hogy a más ágazatokban megkötött kollektív szerződések alkalmazhatósága teljesen kizárt a kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában. Egyrészt, ha a munkavállaló az egyenlő bér elve alapján minden bérelem tekintetében egyenlő bánásmódra jogosult a kölcsönvevő saját munkavállalóival, úgy ez a díjazás kollektív szerződésben foglalt szabályainak alkalmazására is kötelez. Másrészt, az érintett kölcsönvevő önként is vállalhatja, hogy a kollektív szerződésében garantált munkavállalói többlet-jogokat, előnyöket a kölcsönzötteknek is biztosítja. Végül, nincs akadálya az olyan kikötéseknek, amelyek a korábban kölcsönzöttként alkalmazott munkavállalók átvételére vonatkoznak. Példa erre a 2005-ben kötött – kiterjesztett hatályú – Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (ÉÁKSZ)³⁹⁶, amely előírja, hogy ha a kölcsönzött munkavállaló egy évet meghaladó, megszakítás nélküli tartamban végzett munkát a munkáltatónál, és ezt követően létesül vele rendes munkajogi jogviszony, akkor – a feladatkör azonossága esetén – próbaidőt nem lehet kikötni, viszont a két jogviszony nem számít folytonosnak.³⁹⁷ Mivel itt már a szerződés hatálya alá eső – volt kölcsönzött – munkavállaló és munkáltató viszonyára vonatkozó rendelkezésekről van szó, e kikötések jogszerűek. A szerződés azt is

³⁹⁴ Az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdése szerint az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát, azaz normatív részét lehet kiterjeszteni.

³⁹⁵ Mt. 30. §.

³⁹⁶ Megkötésére 2005. november 16-án került sor, hatályát kiterjesztette a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 510-7/2006. számú határozata. A szerződés 2007-ben módosult, ez azonban nem érintette a kölcsönzésre irányadó rendelkezéseket.

³⁹⁷ A próbaidőre vonatkozó rendelkezést átvette a Magánbiztonsági Ágazati Kollektív Szerződés 75. pontja is. A megállapodást a Magyar Biztonsági Vállalkozások Munkaadói Szövetsége és a Vagyonvédelmi Szakszervezetek Szövetsége kötötte 2007. december 12-én. Szövegét lásd: <http://www.mbvmsz.hu>.

rögzíti, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel egyidejűleg további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére nem köthet munkaszerződést.³⁹⁸ E megfogalmazás viszont kifogásolható, hiszen – a fent leírtak alapján – a kölcsönzött munkavállalóra nem lehet kötelezettséget megállapítani. Orvosolható lenne a probléma azzal, ha tartalmilag ugyanezt a szabályt a kölcsönvevő kötelelességeként fogalmazná meg a szerződés.

Figyelmet érdemel még, hogy az ÉÁKSZ a kölcsönzött munkavállalók rendes szabadsága kapcsán is tartalmaz rendelkezést. Eszerint az alapszabadságból 10 munkanapot a munkavállaló – legalább 15 nappal korábban bejelentett – kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ez a jog pedig a kölcsönzött munkavállalótól sem vonható el.³⁹⁹ Bár az Mt. szerint a kikölcsönzés ideje alatt – ellenkező megállapodás hiányában – valóban a kölcsönvevő adja ki a szabadságot, a szabály jogszerűsége mégis kétséges. Az ágazati kollektív szerződés hatálya ugyanis a kölcsönzött munkavállalóra nem terjedhet ki, de a gyakorlatban nyilván nincs akadálya annak, hogy a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönvevő nagyobb arányban biztosítson rendelkezési jogot a rendes szabadság felett, mint amit a törvény előír. Ezt a rendelkezést tehát a fent említett, önkéntes kölcsönvevői kötelezettségvállalásnak lehet tekinteni. Hangsúlyozni kell azonban, hogy mivel e kötelezettség jogi alapja nem a kollektív szerződés, ezért annak elmulasztása sem tekinthető a kollektív szerződés megszegésének, sőt az önkéntességre tekintettel nincs is szankciója.

Nagyobb fejtörést okozhat, hogy az ÉÁKSZ-t kötő felek a munkáltatói rendes felmondásra vonatkozó rendelkezéseket is alkalmazni rendelik a „más munkáltatóknál kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalókra”. Az Mt.-hez képest ez csak azt a többletjogot jelenti, hogy ha a munkáltató a munkavállaló magatartásával, képességével, munkavégzésével kapcsolatos okra hivatkozva kívánja a rendes felmondás jogát gyakorolni, úgy az indok csak akkor tekinthető helytállónak, ha azt a felmondás közlése előtt, legalább egy alkalommal, írásban a munkavállaló tudomására hozták.⁴⁰⁰ Mivel a munkaviszony megszüntetésére csak a kölcsönbeadó jogosult, ezért az építőipari ágazatba kikölcsönzött munkavállalókra e szabály hatályát nem lehet kiterjeszteni. Így e rendelkezés kölcsönvevőként nem kötelezheti

³⁹⁸ Lásd ÉÁKSZ 28. pont.

³⁹⁹ Lásd ÉÁKSZ 57.5–57.6. pont.

⁴⁰⁰ Lásd ÉÁKSZ 33.3–33.4. pont.

az ÉÁKSZ hatálya alá eső munkáltatókat, legfeljebb abban a ritka esetben, ha egy építőipari cég munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkozik.

6.4.4.2. Helyi szintű kollektív szerződések

A magyar jog szerint helyi szinten a kollektív szerződés-kötési képesség az üzemi tanácsi választásokon elért eredményhez kötött, vagy a munkavállalók jóváhagyásától függ.⁴⁰¹ Egy ilyen választás, vagy szavazás megszervezése a kölcsönbeadónál a szakszervezet működtetéséhez hasonló gyakorlati akadályokba ütközik. Ráadásul, ha létre is jön a kölcsönbeadó és a szakszervezet közötti kollektív megállapodás, annak tartalma a megosztott munkáltatói pozíció miatt nem lehet teljes.

A helyi szintű kollektív szerződések hatálya – kiterjesztés hiányában – a szerződést megkötő munkáltató munkavállalóira terjed ki, közülük pedig azokra is, akik nem tagjai a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.⁴⁰² Mivel a kölcsönvevő nem áll munkaviszonyban a kölcsön-munkavállalóval, az általa kötött kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki rá. Álláspontom szerint ezért a kölcsönvevőnél kötött, helyi szintű kollektív szerződésekben is csak az ágazati szintű megállapodásoknál kifejtett korlátok között lehet rendelkezni a munkaerő-kölcsönzésről.⁴⁰³

Ezzel a megoldással a kölcsönzött munkavállalók – a vezető állásúak mellett – az egyedüli munkát végzők, akiket a magyar munkajog kivesz egy adott munkáltató kollektív szerződésének hatálya alól.⁴⁰⁴ A hazai szabályozás ugyanis nem ismeri a „*bargaining unit*” fogalmát, azaz nem határoz meg speciális feltételeket arra nézve, hogy egy adott munkavállalóra a munkáltató által aláírt kollektív szerződést alkalmazni lehessen. Az egyedüli feltétel az aláíró munkáltatóval fennálló munkaviszony, független attól, hogy az mikor jött létre, mennyi ideig áll fenn, milyen munkaidőre és munkavégzési helyre szól, tartalmaz-e próbaidőre vonatkozó kikötést

⁴⁰¹ Mt. 33. §.

⁴⁰² Mt. 36. § (1) és (4) bek.

⁴⁰³ Erre tekintettel aggályos, hogy az ÉÁKSZ (28.4. pont) és a Magánbiztonsági Ágazati Kollektív Szerződés (76. pont) is a helyi kollektív szerződések tárgykörébe utalja a „kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatásának egyéb szabályait”.

⁴⁰⁴ A vezető állású munkavállalók kivételével (Mt. 189. §).

stb.⁴⁰⁵ Az Mt. szabályát csak részben indokolhatja, hogy a kölcsönzött munkavállalók egyébként részt vehetnek a kollektív alkuban a kölcsönbeadónál, ez ugyanis – a fentiekben kifejtettek miatt – csak névleges jogosultság. Másfelől, az Mt. megoldása saját belső logikájának is ellentmond, hiszen a ténybeli szempontból hasonló kirendelésnél a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre, pihenőidőre, és – ha a munkavállalóra kedvezőbb – díjazásra vonatkozó rendelkezéseit a kirendelt munkavállalóra is alkalmazni kell.⁴⁰⁶

Hozzá kell tenni, hogy ha a kölcsönvevő kollektív szerződését nem lehet alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, az a kölcsönvevő munkáltatói jogait is korlátozza. Elveszti ugyanis mindazon jogait, amelyeket egyébként az Mt. szerint csak kollektív szerződés alapján gyakorolhatja. A teljesség igénye nélkül ez az alábbiakat jelenti:

- nem alkalmazhat egyéb hátrányos jogkövetkezményt,⁴⁰⁷
- nem fizethet természetbeni munkabért (pedig elvileg ezt ő is biztosíthatná),⁴⁰⁸
- legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti munkaidőkeretet alkalmazhat,⁴⁰⁹
- a rendkívüli munkavégzés éves korlátja legfeljebb 200 óra lehet,⁴¹⁰
- nem élhet közvetlen kártérítési határozattal.⁴¹¹

Érdemes megjegyezni, hogy egyes álláspontok szerint a munkaidővel kapcsolatos kérdésekben a kölcsönvevő kollektív szerződése a kölcsönmunkavállalóra is irányadó.⁴¹² Ezt abból a szabályból vezetik le, miszerint a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.⁴¹³ Ez az értelmezés kívánatos eredményre vezetne, de álláspontom szerint nem egyértelmű. A

⁴⁰⁵ Az Egyesült Államokban a kollektív szerződés megkötése szempontjából kollektívát alkotó munkavállalói csoportok meghatározása a *community of interest* elv szerint történik. Eszerint azt kell megvizsgálni, van-e a munkafeltételek szempontjából közös érdeke a munkavállalóknak. E teszt alapján gyakran nem kerülnek a kollektív szerződés hatálya alá a kölcsönzöttek, gyakornokok, diákok, próbaidősök, stb. Lundy–Roberts–Becker 2003 p. 104–105.; 110–112.

⁴⁰⁶ Mt. 106. § (5) bek.

⁴⁰⁷ Mt. 109. §.

⁴⁰⁸ Mt. 154. § (2) bek.

⁴⁰⁹ Mt. 118/A. § (2) bek.

⁴¹⁰ Mt. 127. § (4) bek.

⁴¹¹ Mt. 173. § (2) bek.

⁴¹² Suba 2006 p. 840., Bankó–Berke–Gyulavári–Kiss 2006 p. 654.

⁴¹³ Mt. 193/E. § (3) bek.

„rendelkezők” kifejezés ugyanis nem kizárólag a kollektív szerződést jelenti, hiszen a munkaidővel kapcsolatos szabályokat a munkáltató széles körben alakíthatja ki egyoldalúan, utasítás adási jogkörében. Az így alkotott szabályzatok is a kölcsönvevő rendelkezésének minősülnek. Nincs szó tehát arról, hogy itt egyértelműen a kollektív szerződés alkalmazhatóságát mondaná ki a törvény.

Az ágazati megállapodásokhoz hasonlóan, helyi szintű kollektív szerződés sem tartalmazhat olyan kikötést, amely a munkáltatót korlátozná kölcsönzött munkaerő igénybevételében. A kollektív szerződés tartalmára vonatkozó Mt. 30. § alapján ugyanis ilyen, a munkáltató magánjogi mozgásterét szűkítő kikötéssel nem lehet élni. Így összességében a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés csak akkor érintheti a kölcsönzött munkavállalót, ha az egyenlő bér elve alapján az abban meghatározott bérelemek vonatkozásában is egyenlő bánásmódra jogosult.⁴¹⁴

Összefoglalva, a magyar jog helyi szinten a kölcsönbeadónál biztosítja a kollektív alku lehetőségét a kölcsönzött munkavállalóknak. A már említett okokból ez az alku azonban nem lehet teljes, ráadásul az üzemi tanácsi választásokon elért eredményhez kötött szerződéskötési képesség miatt a megállapodás megkötésének komoly gyakorlati akadályai is vannak. Elméletileg és gyakorlatilag is indokolatlan, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés alkalmazására egyáltalán nincs mód. A magyar jog – a munkaviszony fennállásán kívül – semmilyen feltételt nem határoz meg ahhoz, hogy egy munkavállalóra a munkáltatójánál hatályos kollektív szerződést alkalmazni lehessen, ezért ezt a jogi helyzetet pusztán a kölcsönzött munkavállalók „kívülállóságával” nem lehet igazolni. Különösen igaz ez azon kölcsönzöttek esetén, akik tartósan állnak ugyanazon kölcsönvevő foglalkoztatásában. Álláspontom szerint egyértelműen egyenlőtlen elbánást jelent, hogy egy két hétre felvett munkavállalóra irányadó a kollektív szerződés, de egy két évre kikölcsönzöttre nem. Ezért kívánatos volna, hogy a jogalkotó kifejezetten rendezze, mely esetekben kell a kölcsönvevő kollektív szerződését a kölcsön-munkavállalóra is alkalmazni. Kiindulási pont a kirendelésre vonatkozó hasonló szabály lehet, alapul véve azt is, hogy az Mt. alapján mely esetekben minősül a kölcsönvevő munkáltatónak.

⁴¹⁴ Mt. 193/H. (9–14) bek.

Végül, meg kell jegyezni, hogy a kollektív szerződés hatályára vonatkozó kérdést munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv harmonizációja miatt is felül kell vizsgálni. Az irányelv szerint ugyanis az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek körében – ide tartoznak elsősorban a munkaidő, pihenőidő és díjazás szabályai – a kölcsönzött munkavállaló ugyanolyan bánásmódra jogosult, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna.⁴¹⁵ Ez természetesen azzal is együtt jár, hogy a kollektív szerződésben foglalt feltételek tekintetében is biztosítani kell az egyenlőséget. Az Mt.-t tehát e tekintetben mindenképpen módosítani kell 2011 végéig.

6.5. A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL

A szakszervezeti szervezkedéshez való joghoz képest egyszerűbben megítélhető kérdés, hogy hogyan alakul a kölcsönzött munkavállalók részvételi jogosultsága. Mivel a participációs intézményeknek nincs a munkáltatótól elkülönült szervezete, ezért a részvételi jogok gyakorlását is indokolt ahhoz a munkáltatóhoz kötni, amelynek szervezetéhez a munkavállaló kötődik. A kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyra – jogi kapcsolatra – tekintettel így a kölcsönbeadó szervezetében bizonyosan biztosítani kell a részvételi jogokat, ám a kölcsönvevőnél csak megfelelő kötődés esetén. Mivel a munkavállalói részvétel intézményei az adott munkáltató szervezetének részeként működnek, álláspontom szerint itt nem képzelhető el a kollektív szerződések megkötésénél bemutatott „átnyúló” modell. Azaz, nincs mód például arra, hogy a kölcsönbeadónál működő üzemi tanács a kölcsönvevővel szemben is gyakorolja jogait.

A fentieknek megfelelően a tagállamok általában a kölcsönbeadónál biztosítják a kölcsönzött munkavállalóknak a részvételi jogokat.⁴¹⁶ Nem egységes azonban annak megítélése, hogy bekapcsolódhatnak-e az üzemi tanácsok (vagy más hasonló szervezetek) tevékenységébe a kölcsönvevőnél. Legtöbbször ehhez azt a feltételt szabják a jogrendszerek, hogy a kölcsönzött munkavállaló már egy bizonyos ideig a kölcsönvevőnél dolgozzon, ezáltal kialakuljon egy bizonyos

⁴¹⁵ Lásd 5. cikk (1) bek.

⁴¹⁶ Arrowsmith 2008. p. 36–38.

kötődése a kölcsönvevő szervezetéhez. Például, Franciaországban az üzemi tanácsi választásokon az aktív választójog 3, a passzív 6 hónapos kikölcsönzés után nyílik meg a kölcsönzöttek számára. Hollandiában ugyanezen jogok csak jóval hosszabb, 30 és 36 hónapos munkavégzés után járnak, bár ilyen hosszú kikölcsönzésekre csak nagyon ritkán kerül sor.⁴¹⁷ Németországban a kölcsönvevőnél soha nem lehet üzemi tanács tagja a kölcsönzött munkavállaló, választójog viszont 3 hónap után megilleti.⁴¹⁸ Mindehhez képest különlegességként említhető az osztrák szabályozás, ahol az üzemi tanácsokban a kölcsönbeadónál és a kölcsönvevőnél is azonos jogok illetik meg a kölcsönzötteket.⁴¹⁹

A kölcsönvevőnél működő üzemi tanács jogköre kapcsán elmondható, hogy a kölcsönzött munkaerő igénybevételére tekintettel a jogrendszerek általában csak speciális tájékoztatási-információs jogokat biztosítanak.⁴²⁰ Kivételt jelent a német szabályozás, ahol az üzemi tanács megtilthatja a kölcsönzött munkaerő felvételét, ha alkalmazásuk jogszabályt sértene, vagy ha ez valószínűsíthetően belső munkavállalók elbocsátásával, vagy más érdeksérelmével járna. Észre kell venni azonban, hogy ez a jogkör elsősorban nem a kölcsönzöttek, hanem a kölcsönvevő saját munkavállalóinak védelmére irányul.⁴²¹

6.5.1. MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL A MAGYAR SZABÁLYOZÁS SZERINT

Az Mt. szerint üzemi tanács választásához ötvenegy, üzemi megbízott választásához pedig legalább 16 munkavállaló szükséges.⁴²² Mivel a kölcsönzött munkavállaló jogilag a kölcsönbeadó munkavállalója, így nála mindenképpen be kell őt számítani a fenti küszöbértékekbe. A hatályos szabályozás azonban nem teszi lehetővé, hogy a kölcsön-munkavállalók bekapcsolódjanak az üzemi tanács munkájába a kölcsönvevőnél is. Egyrészt, mivel nem munkavállalói a kölcsönvevőnek, a fenti létszámba sem számítanak bele. Másrészt, az Mt. alapján az aktív és passzív választójognak is feltétele a munkáltatóval fennálló

⁴¹⁷ Visser–Plessen–Jacobs 2004 p. 233.; Smith–Vidal 2004 p. 119–120.

⁴¹⁸ Mitlacher–Burgess 2007 p. 417.

⁴¹⁹ Arrowsmith 2008 p. 37.

⁴²⁰ Contreras 2008 p. 59–60.

⁴²¹ Weiss 2004 p. 132–133.

⁴²² Mt. 43. § (1–2) bek.

munkaviszony.⁴²³ A magyar jog is azt az álláspontot követi tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelő, rövid tartamú kikölcsönzések alatt a munkavállaló nem válik annyira a kölcsönvevő szervezetének részévé, hogy a participációs jogokat gyakorolhassa. Ehhez képest aggályos, hogy a kölcsönzött munkavállalót akkor sem illetik meg részvételi jogok a kölcsönvevőnél, ha akár évek óta, tartósan, határozatlan időre szóló kikölcsönzés alapján dolgozik nála. Míg a kölcsönvevőnél nincsenek részvételi jogosítványai a kölcsönzött munkavállalónak, addig a kölcsönbeadónál – ahol jogilag lehetőség lenne rá – az üzemi tanácsi választás lebonyolítása a kifejtett gyakorlati akadályok miatt szinte lehetetlen. A választási bizottság létrehozása, a jelöltállítás és az érvényes szavazás szabályai mind komoly kihívások elé állítják az egymással legfeljebb laza kapcsolatban lévő kölcsön-munkavállalókat.

Az üzemi tanács jogaival összefüggésben figyelmet érdemel a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetével kapcsolatos előzetes véleményezési jog.⁴²⁴ Kérdés, hogy ilyen döntésnek minősül-e, ha a munkáltató egyszerre nagy létszámú munkavállaló kikölcsönzéséről dönt? Ha igen, úgy a vélemény kikérését elmulasztó kölcsönbeadó intézkedése, azaz a kölcsönvevővel kötött megállapodás érvénytelen lesz.⁴²⁵ Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy itt csak véleményezési jogról van szó, tehát az üzemi tanács álláspontja nem köti a kölcsönbeadót. Emellett, az üzemi tanács tagjait megillető munkajogi védelem és a munkaidő-kedvezmény felhasználásának kérdései a szakszervezeteknél jelzett formában itt is felmerülnek.

A munkavállalói részvétel fogalmától el kell határolni a munkavállalók bekapcsolódási lehetőségét a gazdasági társaság felügyelő-bizottságának munkájába. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (továbbiakban: Gt.) szerint, ha a gazdasági társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a munkavállalók – az üzemi tanácsnak a társaság ügyvezetésével kötött eltérő megállapodása hiányában – jogosultak részt venni a gazdasági társaság működésének

⁴²³ Mt. 46. § (1) bek., 47. § (1) bek.

⁴²⁴ Mt. 65. § (3) bek. a) pont. Érdemes megjegyezni, hogy ilyen tartalmú jogosítvánnyal a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet is bír. Lásd Mt. 21. § (2) bek.

⁴²⁵ Mt. 67. §., egy érvénytelenséget megállapító legújabb ítéletként lásd: EBH2008. 1798.

ellenőrzésében. Ebben az esetben a felügyelőbizottság tagjainak egyharmada a munkavállalók képviselőiből áll.⁴²⁶

A jogszabály tehát ismét munkavállalót említ, így a kölcsönzötteket a fenti küszöbszám tekintetében nem kell figyelembe venni a kölcsönnevőnél, csak a kölcsönbeadónál. Ám gondot jelent, hogy a felügyelő-bizottságba delegált munkavállalói képviselőket az üzemi tanács jelöli a munkavállalók sorából, a gazdasági társaságnál működő szakszervezetek véleményének meghallgatása után.⁴²⁷ Eszerint tehát a kölcsönbeadónál is csak akkor vehetnek részt a felügyelő-bizottságban a kölcsön-munkavállalók, ha van működő üzemi tanács. Ennek nehézségeiről már szóltam. Így gyakorlatilag ez az érdekképviseleti forma nem létezik a kölcsön-munkavállalók számára.

Végül, a munkavállalói részvétel sajátos intézményének tekinthető a munkavédelmi képviselet,⁴²⁸ amelynek helyzete némiképp eltérő a többi kollektív intézményétől. Ez esetben ugyanis a kölcsönzött munkavállalót mindkét munkáltatónál figyelembe kell venni, ám a szabályozás meglehetősen következetlenül kezeli a megosztott munkáltatói pozícióból eredő helyzetet. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) szerint munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább 50 fő.⁴²⁹ A kölcsön-munkavállalók egyértelműen az Mt. hatálya alá tartoznak, továbbá a törvény értelmező rendelkezései szerint munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönnevőként foglalkoztatót is.⁴³⁰ Eszerint a kölcsön-munkavállalókat mind a kölcsönbeadónál, mind a kölcsönnevőnél be kell számítani a létszámhatár megállapításakor. Meg kell jegyezni, hogy a küszöbszámok számításának a munkavédelmi képviselet vonatkozásában azért van különösen nagy jelentősége, mert a Legfelsőbb Bíróság legújabb gyakorlata alapján – ellentétben az üzemi tanácsokkal – a legalább ötven főt foglalkoztató munkáltatóknál a választás megtartása akkor is kötelező, ha a munkavállalók

⁴²⁶ Gt. 38. § (1) bek.

⁴²⁷ Gt. 39. § (1) bek.

⁴²⁸ Az üzemi tanácshoz hasonló vonás, hogy ez az érdekképviseleti forma sem jár elkülönült, vagy jogi személyiségű szervezettel. Egyes jogkörei azonban inkább konfrontatív jellegűek, például a munkavédelmi hatósághoz fordulás joga, vagy a munkavédelmi hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos jogosultságok. Lásd Mvt. 72. § (2) bek. e–g) pontok; 72. § (3) bek.

⁴²⁹ Mvt. 70/A. § (1) bek. a) pont.

⁴³⁰ Mvt. 87. § 8. pont.

választási jogosultságukkal nem kívánnak élni.⁴³¹ Ezért az 50 fős létszámot elérő kölcsönbeadók, illetve kölcsönvevők jogsértést követnek el, ha nem választanak munkavédelmi képviselőt, függetlenül attól, hogy a munkavállalók a választást egyébként kezdeményezik-e.

Ugyanakkor, munkavédelmi képviselővé csak az a cselekvőképese munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. A kölcsön-munkavállaló viszont semmilyen jogviszonyban nem áll a kölcsönvevővel, az Mvt. értelmező rendelkezése sem tekinti a köztük lévő viszonyt szervezett munkavégzésnek. A választás egyéb szabályaira pedig az Mt. üzemi tanácsra irányadó rendelkezéseit kell alkalmazni, amely viszont – mint láthattuk – a passzív választójoghoz feltételül szabja a munkaviszony fennállását.⁴³² Ezért tehát, bár a kölcsön-munkavállalókat figyelembe kell venni a foglalkoztatotti létszám megállapításánál a kölcsönvevőnél is, a munkavédelmi képviselő választásakor sem aktív, sem passzív választójogot nem gyakorolhatnak. Így olyan furcsa helyzet is elképzelhető, hogy a száz kölcsön-munkavállalót foglalkoztató kölcsönvevő egyetlen saját munkavállalója megválasztja magát munkavédelmi képviselőnek. Mivel azonban a munkaerő-kölcsönzés is szervezett munkavégzésnek minősül, és a munkavédelem szempontjából a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, tevékenysége során a kölcsönzöttek vonatkozásában is élhet törvényi jogaival.

Míg tehát a kölcsönvevőnél csak létszámküszöbök szempontjából kell figyelembe venni a kölcsönzötteket, de érdemi jogokat nem gyakorolhatnak, a kölcsönbeadónál – ahol választójoguk is lenne – lényegében értelmetlen munkavédelmi képviselőt létrehozni. Érdemi munkavégzésre ugyanis itt nem kerül sor, ezért álláspontom szerint itt még a küszöbszámokba való beszámításuk sem indokolt. A két „munkáltató” szerepkörének megfelelő szabályozás ezért éppen fordított kellene legyen, azzal, hogy a kölcsönvevőnél a választójogot – az idézett külföldi példákhoz hasonlóan – a foglalkoztatás idejéhez lehetne kötni.

⁴³¹ EBH2008. 1812.

⁴³² Mvt. 70/A. § (2–3) bek.; 87. § 9. pont.

6.6. KITEKINTÉS A KÖZÖSSÉGI DIMENZIÓRA

Az európai szintű szociális partnerek annak ellenére jelentős szerepet játszanak a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásában, hogy egyébként az irányelvről nem tudtak maguk megegyezni.⁴³³ Egyrészt, a végül elfogadott irányelv szövege épít a szociális párbeszéd során kialakult tematikára és szövegváltozatokra, másrészt a kölcsönzési szektor munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervei aktívan kísérték állásfoglalásaikkal, tanácsaikkal az irányelv tanácsi vitáját, és kísérik máig az irányelv átültetési munkálatait az egyes tagállamokban.

A kölcsönzési szektor érdekképviselői szerveinek szerepére tekintettel érdemes tömören bemutatni őket.⁴³⁴ A kölcsönbeadó ügynökségek nemzetközi konföderációja, a CIETT⁴³⁵ 1967. május 17-én jött létre, Párizs székhellyel. A szervezetnek mára 30 országban vannak tagjai, kizárólag a tagok hozzájárulásából tartja fenn magát. A CIETT tagja nemcsak nemzeti érdekképviselői szövetség lehet, hanem – ha bizonyos feltételeknek eleget tesz – egyéni cég is. Az Euro-Ciett a CIETT egyik regionális bizottságaként működik, amelyet az Európai Bizottság a kölcsönzési szektor szociális partnereként ismer el a szociális párbeszéd folyamatában. A szervezet alapvető célkitűzése a kölcsönzés nagyobb elismertetésének elérése, tekintettel arra, hogy e szektor mennyivel járul hozzá a munkaerő-piacokhoz.⁴³⁶ A kölcsön-munkavállalókat képviselő UNI-Europa az Union Network International (UNI) európai regionális szervezete, amely 2000. január 1-jén alakult meg négy nemzetközi szakszervezet összeolvadásából. Elsősorban a tagok által fizetett csatlakozási díjakból gazdálkodik, közel 7 millió tagja van. Az UNI-Europa célja, hogy segítse a szociális Európa fejlődését, ennek érdekében az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) aktív tagja.⁴³⁷

A szektor szociális partnerei folyamatosan adnak ki közös nyilatkozatokat, amelyekben a kölcsönzés közösségi szintű helyzetével kapcsolatban fejtik ki álláspontjukat. Eddig öt ilyen dokumentum látott napvilágot, amelyekből jól

⁴³³ A szociális partnerek egyeztetéseiről részletesen lásd: Jones 2002., Ahlberg 2008.

⁴³⁴ Részletesen lásd: Chaidron 2003 p. 29–30.

⁴³⁵ International Confederation of Temporary Work Businesses.

⁴³⁶ <http://www.euro-ciett.org>

⁴³⁷ <http://www.union-network.org>

kirajzolódnak a szektor igényei a közösségi szintű szabályozással szemben.⁴³⁸ Már a legelső, 2000. július 3-i nyilatkozat⁴³⁹ – amely még az akkor kezdődő szociális párbeszéd számára fogalmazott meg iránymutatásokat – tartalmazta azt az alapgondolatot, amely az összes későbbi dokumentumban is megjelenik. Nevezetesen, hogy a szabályok kialakításánál a munkaerő-kölcsönzés lehetséges pozitív munkaerő-piaci szerepéből kell kiindulni, így a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményei mellett a kölcsönzési szektor lehetőségeit is fejleszteni, bővíteni kell. Ezt a gondolatot vitték tovább a szociális párbeszéd megfeneklése utáni, 2001. október 8-án kelt közös nyilatkozatukban is.⁴⁴⁰ Hangsúlyozták, hogy mindkét oldal támogatja a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozását, és arra hívták fel a jogalkotót, hogy ismerje el a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatásban játszott jelentőségét, és erre tekintettel tegyen intézkedéseket a munkafeltételek javítására, illetve bontsa le mindazon jogi akadályokat, amelyek korlátozhatják a munkaerő-kölcsönzés terjedését, ezáltal e szerepe betöltését. Az irányelv tanácsi vitája során két alkalommal jelentkeztek a szociális partnerek újabb közös nyilatkozatokkal, amelyekben már a szabályozás konkrét tartalmára is tettek javaslatokat.⁴⁴¹ Végül, a 2009 végén a kölcsönzött munkavállalók képzésének lehetőségeiről kiadott közös nyilatkozatban – az Európai Bizottság által támogatott – közös kutatásuk eredményeit foglalják össze.⁴⁴²

A kölcsönzési szektor szociális partnereinek tevékenysége mellett érdemes áttekinteni azt is, milyen tételes jogi szabályokat rögzít a közösségi jog a munkaerő-kölcsönzés kapcsán, a kollektív munkajog körében. A munkaerő-kölcsönzést átfogóan szabályozó új irányelv⁴⁴³ annak ellenére meg sem kísérelti rendezni a kollektív munkajog körében felmerülő kérdéseket, hogy egyébként – a szociális partnerek igényének megfelelően – az átültetésben nagy szerepet szán a szociális párbeszédnek és a kollektív megállapodásoknak.⁴⁴⁴ Az irányelv annyit követel meg,

⁴³⁸ A nyilatkozatok szövege megtalálható a következő címen: <http://www.euro-ciett.org/index.php?id=94>

⁴³⁹ Joint Declaration on the Sectoral Social Dialogue on Agency Work.

⁴⁴⁰ Objectives of the European Directive on Private Agency Work.

⁴⁴¹ Joint Declaration within the framework of the "Flexicurity debate" as launched and defined by the EU Commission (2007. február 28.) és Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers (2008. május 28.).

⁴⁴² Training for Temporary Agency Workers: Joint actions developed by sectoral social partners play a key role in facilitating skills upgrading (2009. december 3.).

⁴⁴³ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

⁴⁴⁴ Lásd különösen az egyenlő bér elve alóli kivételtételi lehetőség fenntartását kollektív

hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – be kell számítani azon küszöbértékekbe, amelyek felett munkavállalói képviseleti szerveket kell létrehozni, a közösségi, tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések alapján. Azt viszont a tagállamok választására bízta, hogy őket a kölcsönbeadónál, a kölcsönvevőnél, vagy esetleg mindkettőnél kell-e beszámítani.⁴⁴⁵ A harmonizáció szintje tehát minimális: az irányelv csak annyiban közelíti a tagállamok jogát, hogy előírja, valahol mindenképpen figyelembe kell venni a kölcsön-munkavállalókat az érdekképviselések létrehozásakor, de hogy hol, az a tagállamok döntésétől függ. Figyelmet érdemel, hogy ez a rendelkezés akkor is rendkívül puha lenne, ha az irányelv maga válaszolná meg ezt a kérdést.⁴⁴⁶ Ugyanis csupán arról van szó, hogy e munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviselések választásakor, és nem arról, hogy a választás vagy a már létrehozott szervek munkája során őket bármiféle jog megilletné.

A hatályos magyar szabályozás az üzemi tanács, a gazdasági társaság felügyelő-bizottságában való munkavállalói képviselet és a munkavédelmi képviselet létrehozásához ír elő küszöbértékeket. A fentiekből látható volt, hogy a hazai jog eleget tesz az irányelv követelményének, hiszen valamelyik „munkáltatónál” minden képviseleti forma esetében figyelembe kell venni a kölcsönzötteket is, még ha ez nem is mindenben felel meg a munkáltatói szerepkör felosztásának.

Emellett, az irányelv szerint a kölcsönvevőnek megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szerveket a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja.⁴⁴⁷ Ez a rendelkezés csupán kiegészíti a munkáltatók szigorúbb és/vagy konkrétabb, tagállami és közösségi jogszabályokban foglalt tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeit.⁴⁴⁸

Ilyen előírást a hatályos Mt. is tartalmaz, amely az üzemi tanács, illetve a kölcsönvevőnél képviselettel rendelkező szakszervezet rendszeres, legalább

megállapodásokban, 5. cikk (3) bek.

⁴⁴⁵ 2008/104/EK irányelv 7. cikk (1–3) bek.

⁴⁴⁶ A Bizottság 2002-es előterjesztése a kölcsönbeadónál tette volna kötelezővé a beszámítást, a kölcsönvevőnél csak a tagállam rendelkezése alapján kellett volna figyelembe venni a kölcsönzött munkavállalókat.

⁴⁴⁷ 8. cikk.

⁴⁴⁸ E körben az irányelv külön hivatkozik az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre.

félévenkénti tájékoztatását követeli meg.⁴⁴⁹ Érdemes itt utalni arra, hogy ez a szakasz hiányos viszont egy korábbi közösségi jogszabály, a kölcsön-munkavállalók munkavédelméről rendelkező 91/383/EGK irányelv szempontjából. Ez ugyanis úgy rendelkezik, hogy a munkavédelmi képviselőt is tájékoztatni kell a kölcsön-munkavállalók megbízatásáról, azért, hogy védelmi és megelőzési feladatait a kölcsönvevőnél dolgozó valamennyi munkavállaló érdekében elláthassa.⁴⁵⁰ A magyar Mvt. tartalmazza a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, amelyet a munkavédelmi képviselő (bizottság) irányában kell teljesítenie⁴⁵¹, de ezt nem konkretizálja az irányelvben előírtak szerint. Sem az Mt., sem az Mvt. nem nevesíti tehát a kölcsön-munkavállalók alkalmazásáról szóló tájékoztatási kötelezettséget a munkavédelmi képviselő vonatkozásában, amit álláspontom szerint pótolni kell.⁴⁵²

A magyar szabályozás jól mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzés kollektív jogi vetülete kapcsán érdemi jogharmonizációról nem beszélhetünk, így a tanulmányban vázolt problémák, feladatok megoldása a tagállamokra vár. Az európai szociális partnerek intenzív tevékenysége, illetve az irányelv adta lehetőségek azonban arra utalnak, hogy a szociális párbeszédnek a jövőben is komoly szerepe lesz a kölcsönzéssel kapcsolatos közösségi politika alakításában.

6.7. ÖSSZEGZÉS

A vizsgálatok során abból indultunk ki, hogy a kollektív munkajog célja elsősorban a munkavállaló és a munkáltató közötti hatalmi egyensúly kiigazítása, amelyre minden olyan munkaviszonyban szükség van, ahol a munkavállaló önállótlan, függő munkát végez. Az elemzésből látható volt, hogy a kölcsön-munkavállalót mindkét munkáltatói pozícióhoz ilyen jellegű viszony fűzi. Ezért a szakszervezeti érdekképviselő nem korlátozódhat a jogilag munkáltatónak minősülő kölcsönbeadóval szembeni fellépésre, hanem el kell ismerni a kölcsönvevő munkáltatói minőségét a szakszervezet kapcsán is. A kölcsön-munkavállaló munkaviszonyára nem csak az a munkáltató van befolyással, akivel a

⁴⁴⁹ Mt. 193/P. § (2) bek.

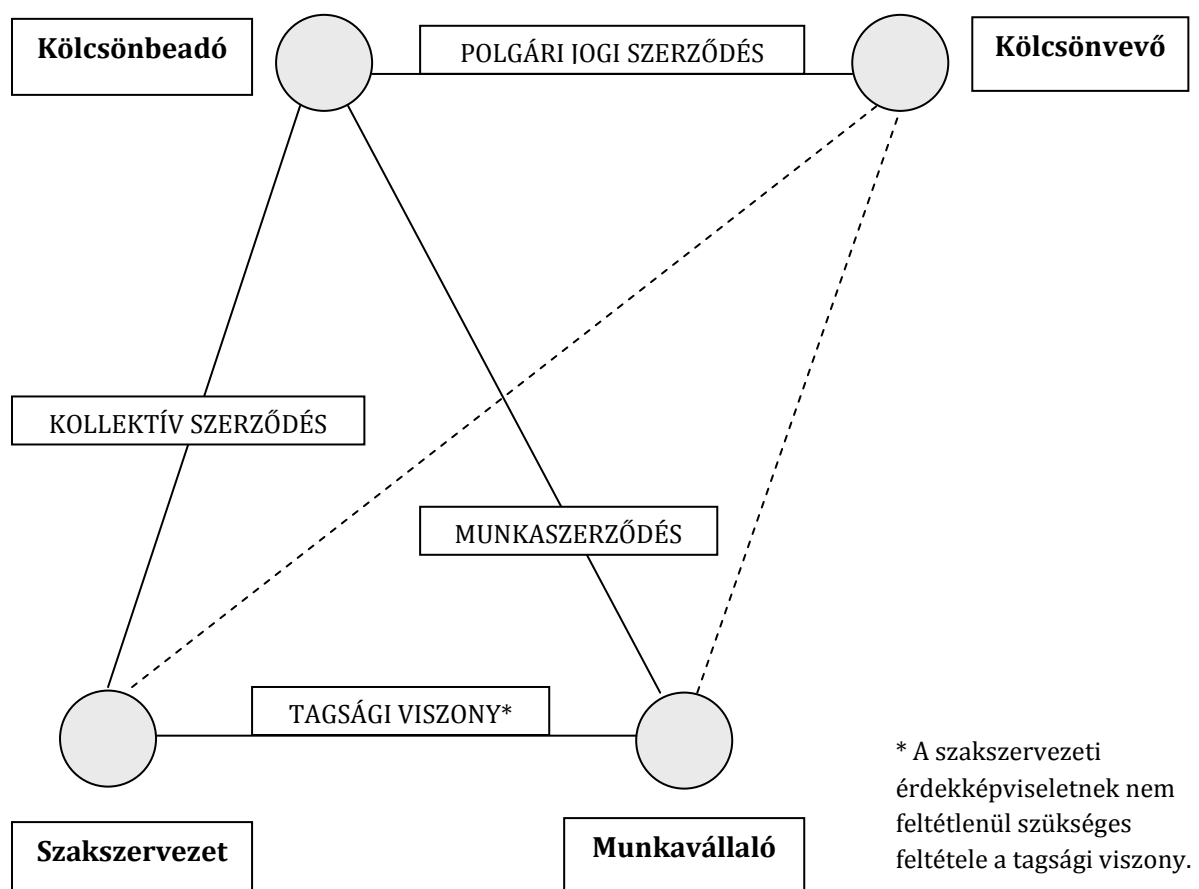
⁴⁵⁰ 91/383/EGK irányelv 6. cikk.

⁴⁵¹ Mvt. 71. §

⁴⁵² Ezt az álláspontot osztja Gyulavári 2006. p. 10.

munkaszerződést megkötötte. Tényleges munkakörülményeit elsősorban ugyanis a kölcsönvevő határozza meg egyoldalúan, akihez viszont semmilyen jogviszony nem fűzi (az ábrán a nem jogi, csak tényleges kapcsolatokat szaggatott vonal jelzi). A felek közötti viszonyokat és a szakszervezeti érdekképviselőt lehetséges területeit az alábbi ábra szemlélteti.

11. számú ábra: A felek közötti viszonyok és a szakszervezeti érdekképviselőt lehetséges területei



Ez a viszonyrendszer jelöli ki a szakszervezet érdekképviselői tevékenységének szükséges irányait is. A jogi munkáltatóval, a kölcsönbeadóval szemben az általános szabályok szerint illetik meg a szakszervezeti jogok. Mivel azonban a munkavállaló munkaviszonyát a kölcsönvevő egyoldalú rendelkezései és a két „munkáltató” közötti megállapodás teszi teljessé, a szakszervezet tevékenységének e területekre is ki kell terjednie. E sajátosságokat figyelembe véve kell kialakítani a szakszervezeti érdekképviselőt jogszabályi háttérét. A magyar szabályozás részletes elemzése alapján látható volt, hogy ez a feladat közel sem egyszerű, és a hagyományos munkaviszony alapjaira felépített szakszervezeti jogok gyakorlása –

speciális szabályok nélkül – lehetetlenné válhat. A szakszervezet ugyan megfelelő jogi szabályozás mellett is dönthet úgy, hogy kimondottan kizáró, elutasító stratégiát folytat a munkaerő-kölcsönzéssel szemben, ám tekintettel a jogintézmény terjedésére és arra, hogy a kölcsönzés a munkavállaló számára is preferencia lehet, ez a pozíció egyre inkább idejétmúlttá válik.

A kollektív alku joga is sokat veszthet erejéből, ha az csak az egyik, vagy másik munkáltató irányában érvényesülhet. A megosztott munkáltatói pozícióból eredő problémák leginkább egy az egész kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés megkötésével oldhatóak fel. A más ágazatokban kötött megállapodások, illetve a helyi szintű szerződéseknel bemutatott „átnyúló” technika inkább csak a jobb megoldás hiányában fogadhatóak el érdemi kollektív alkuként. Az egész kölcsönzési ágazatra kiterjedő kollektív szerződés megkötésére a magyar szabályok szerint is lenne mód, a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezettsége miatt viszont ennek reális esélye igen alacsony. Egy ilyen megállapodás létrejötte különösen üdvözlendő volna, tekintettel arra, hogy a helyi szintű kollektív szerződések létrejötte – a gyakorlati akadályokon túl – a szerződéskötési jogosultság üzemi tanácsi választásokhoz kötöttsége miatt különösen nehézkes.

A munkavállalói részvétel intézményeit a szervezeti kötődés alapján lehet megnyitni a kölcsönzött munkavállalók előtt, amelyre tekintettel indokolt a joggyakorlást a kölcsönvevőnél egy bizonyos türelmi időhöz kötni. A megosztott munkáltatói pozícióra tekintettel azonban a kölcsönbeadó nem rendelkezik mindazon munkáltatói jogkörrel, amellyel párhuzamosan a participációs jogok egyébként gyakorolhatóak. A részvételi intézmények és a munkáltatói hatáskörök köti diszkrepancia szembetűnő a magyar munkavédelmi képviselő szabályozásában, ahol a munkavállalókat a kölcsönbeadónál illeti meg teljes jogosultság, és nem a kölcsönvevőnél, ahol egyébként a munkavédelmi képviselőnek értelmet adó tényleges munkavégzés folyik.

A munkaerő-kölcsönzés számos kollektív munkajogi kérdése közül csak elvétve jelenik meg pár a közösségi jogban, és a közösségi jogalkotó ezekre sem ad megoldást. Az európai szintű szociális partnerek eddigi intenzív párbeszéde viszont azt sejteti, a kölcsönzéssel összefüggő kérdések, problémák kezelésébe a jövőben is

bekapcsolódnak majd az érintett munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szervei.

6.8. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉssel FOGLALKOZÓ SZERVEZETEK VÉLEMÉNYE A MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKKÉPVISELETI AKTIVITÁSSAL ÉS A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK RENDSZERÉVEL KAPCSOLATBAN

A munkaerő-kölcsönző cégek munkaügyi kapcsolatokkal összefüggő véleményére is kíváncsiak voltunk. Arra kértük őket, hogy véleményezzék az alábbi jelenségeket:

- kölcsönzött munkavállalók szakszervezeti tagsága/aktivitása a kölcsönbe vevőnél,
- kölcsönzött munkavállalók szakszervezeti tagsága/aktivitása a kölcsönbe adó munkáltatónál.

Véleményük szerint a kölcsönzött dolgozók szakszervezeti aktivitása jelenleg abszolút minimális mind a kölcsönvevő, mind pedig a kölcsönadó munkáltatónál. Ennek szerintük több oka is van. Az egyik, hogy a jelenlegi szabályozás ezzel a kérdéssel a kölcsönzött dolgozók tekintetében gyakorlatilag nem foglalkozik, a tipikus munkaviszony keretére alkotott szabályok (pl.: szakszervezeti tisztségviselő védettsége) pedig gyakorlatilag alkalmazhatatlanok.

A másik ok véleményük szerint magukban a szakszervezetekben keresendő, hiszen ők a szervezés tekintetében minimálisan vagy egyáltalán nem fordítanak figyelmet a kölcsönzött dolgozókra. A kölcsönbe adóknál egyáltalán nem működnek szakszervezetek, a kölcsönvevőknél működők pedig külsősnek tekintik a náluk foglalkoztatott kölcsönzött dolgozókat, inkább ellenük (illetve maga a munkaerő-kölcsönzés intézménye ellen) küzdenek, mintsem értük. Ez a tendencia nem feltétlenül előnyös a kölcsönzéssel foglalkozó cégek számára, hisz az Mt. jelenleg is igen nagyszámú potenciális eltérési lehetőséget tartalmaz főszabályaitól kollektív szerződés rendelkezéseivel, a jövőre nézve pedig az irányelv szabályaitól való eltérés egyik lehetséges módjaként az ágazati KSZ megkötésének lehetősége merül fel. Ennek elfogadása azonban véleményük szerint a mai körülmények között – potenciális munkavállalói érdekképviselő tökéletes hiányában – lehetetlennek tűnik.

7. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS GYAKORLATA MAGYARORSZÁGON

A kutatási anyagban több ponton írtuk le: a munkaerő-kölcsönzés három-pólusú jogviszony - egy kölcsönbe adó és egy kölcsönbe vevő munkaadó, valamint a kölcsönzött munkavállalók együttműködését jelenti. Nem kívántuk ezt szem elől téveszteni akkor sem, amikor a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát kezdtük empirikus módon kutatni.

Jelen kutatás a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos empirikus vizsgálatait során elsősorban a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek és a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók megkeresését célozta meg. Ennek indoka a következő. Tény, hogy a munkaerő-kölcsönzés három-szereplős modellje részletes és mindenre kiterjedő elemzése nem képzelhető el a kölcsönbe vevő munkáltatók összetételének, nagyságrendjének, motivációinak és kockázatainak elemzése nélkül. Mivel azonban kifejezetten e témában több hazai kutatás és prognózis készült 2009-ben és 2010-ben, a kutatás ezek a korábban elkészült vizsgálatok eredményeinek, megállapításainak összefoglalását tartalmazza – és hiánypótló módon a kölcsönbe adók és a kölcsönzött munkavállalók észrevételeire önálló kutatási eredményeit rögzíti. A három oldal bemutatása során törekszünk az egységes szempontrendszer és gondolatmenet szerinti témaismertetésre.

A munkaerő-kölcsönzés gyakorlatának és tapasztalatainak bemutatása során alapvetően két dokumentumra támaszkodunk:

1. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet: Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis – Budapest, 2009. november
2. Dr. Bóday Pál: A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon – egy empirikus kutatás eredményei, Budapest, 2010.

Mindkét kutatás kérdőíves vizsgálat eredményeit tartalmazza.

7.1. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS MAGYARORSZÁGI GYAKORLATA – A KÖLCSÖNBE VEVŐ MUNKAADÓK OLDALÁRÓL

7.1.1. A KÖLCSÖNBE VEVŐ MUNKAADÓK JELLEMZŐ GAZDASÁGI PARAMÉTEREI

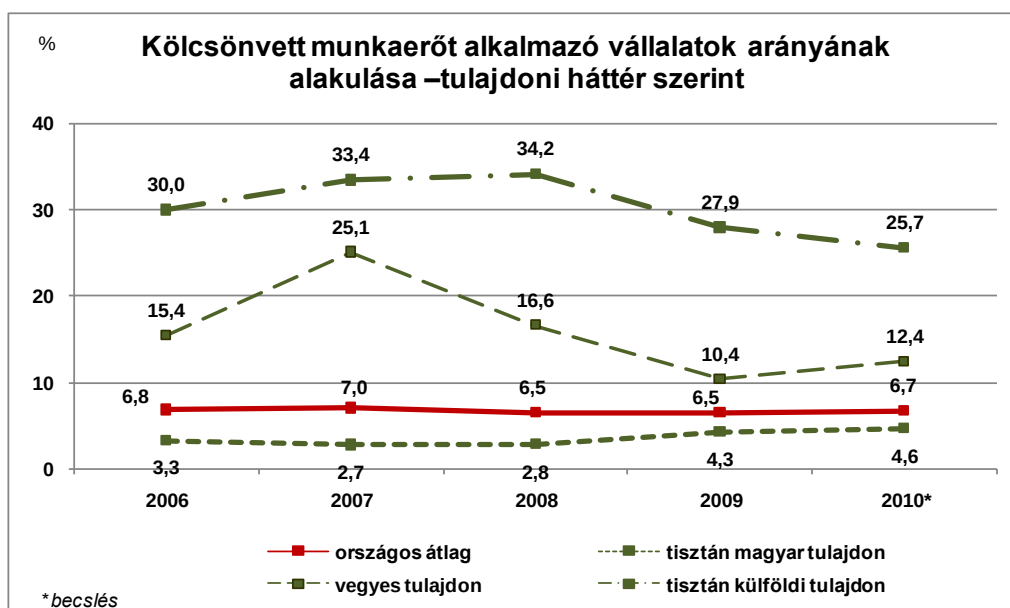
A kölcsönbe vevő munkaadók bemutatását az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet által készített rövidtávú munkaerő-piaci prognózis alapján foglaljuk össze. A prognózis az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) és az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) közös kutatása volt, ahol az adatfelvétel során 7151 cég vezetőjét kérdezték meg 2009. szeptember 14-e és október 30-a között a versenyszektor rövid távú kilátásairól (többek között a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos paramétereiről). Az adatfelvétel a legnagyobb minta-elemszámú a hazai munkaerő-piaci előrejelzéssel és a vállalatok üzleti kilátásaival foglalkozó kutatások között. A megkérdezett cégek és vállalkozások körében a foglalkoztatottak súlyozatlan aggregált létszáma megközelítette a 467 ezer főt. A kutatás megvizsgálta a résztvevő vállalatok legfontosabb adatait a tulajdonosi szerkezetre, vállalati létszámra, földrajzi régióra, gazdasági ágra és exporttevékenységre vonatkozóan.

A kutatás szerint a megkérdezett vállalatok között a kölcsönvett munkaerőt foglalkoztatók aránya nem változott jelentősen 2006 óta. 2009-ben közel 7 százalék volt, amely értéke megegyezik az előző évi, 2008-as aránnyal.

Tulajdonviszonyok szerint megvizsgálva a cégeket, a kutatás szerint eltérő irányban változott a kölcsönvett munkaerőt alkalmazók aránya az egyes csoportokban 2008 és 2009 között. A tisztán külföldi kézben levő és a vegyes tulajdonú vállalatok esetében csökkent (34 százalékról 28 százalékra illetve 17 százalékról 10 százalékra), a tisztán hazai kézben levők esetében pedig enyhén növekedett (3 százalékról 4 százalékra).

A vállalatok méretét megvizsgálva láthatóvá vált a kutatási eredményekből, hogy a vállalat méretével együtt nőtt a kölcsönvett munkaerőt foglalkoztatók aránya. 2008 és 2009 között a kisebb – 50-nél kevesebb főt foglalkoztató – cégek körében enyhe növekedést mutatott ez az arány, a nagyobb vállalatok körében ugyanakkor csökkent. Különösen a 250 fő feletti cégekre volt jellemző ez a csökkenés, ahol 24 százalékról 19 százalékra csökkent a kölcsönvett munkaerőt foglalkoztatók aránya.

12. számú ábra: Kölcsönvett munkaerőt alkalmazó vállalatok arányának alakulása tulajdoni háttér szerint, 2006-2010⁴⁵³



Megjegyzés: 2006, 2007, 2008 esetében szeptember 31.-e, 2009 és 2010 esetében pedig szeptember 1-je a referencia időpont. Elemszámok: N2006:6046, N2007:7247, N2008:7245, N2009:7151, N2010:7151

12. számú tábla: Kölcsönvett munkaerővel rendelkező vállalatok arányának alakulása vállalatméret szerint, 2006-2010⁴⁵⁴

	2006		2007		2008		2009		2010*	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
10 fő alatt	11	1,7	45	1,4	40	1,3	79	2,4	91	2,8
10 – 19 fő között	29	2,1	18	1,8	18	1,4	30	2,4	39	3,4
20 – 49 fő között	58	3,5	45	4,2	40	3,2	46	3,6	59	4,8
50 – 249 fő között	189	9,3	126	9,8	130	8,6	119	8,3	125	9,0
250 fő felett	167	22,2	145	23,6	147	24,0	93	19,4	85	17,3
Minta összesen		6,8		7,0		6,5		6,5		6,7

Megjegyzés: A táblázatban található százalékok az adott szegmensben, a foglalkoztató vállalatok arányát jelentik. 2006, 2007, 2008 esetében szeptember 31.-e, 2009 és 2010 esetében pedig szeptember 1-e a referencia időpont. Elemszámok: N2006:5981, N2007:7185, N2008:7224, N2009:7150, N2010:7150

⁴⁵³ Forrás: ÁFSZ-GVI adatfelvétel

⁴⁵⁴ Forrás: ÁFSZ-GVI adatfelvétel

2008 és 2009 között Észak-Alföldön és Észak-Magyarországon növekedett a kölcsönvett munkaerőt foglalkoztató cégek aránya, míg az összes többi régióban csökkent. Ez legerőteljesebben a nyugat-dunántúli régióban mutatkozott meg, ahol 11 százalékról 6 százalékra csökkent a kölcsönvett munkaerőt foglalkoztató vállalatok aránya.

13. számú tábla: Kölcsönvett munkaerővel rendelkező vállalatok arányának alakulása régió szerint, 2006-2010⁴⁵⁵

	2006		2007		2008		2009		2010*	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Közép-Magyarország	187	9,2	116	9,2	111	7,7	100	7,5	115	7,6
Közép-Dunántúl	84	12,7	74	13,0	71	12,5	44	8,4	45	9,2
Nyugat-Dunántúl	72	12,5	79	16,0	65	10,7	48	6,0	43	5,4
Dél-Dunántúl	18	2,5	22	2,9	36	4,8	19	3,9	23	4,2
Dél-Alföld	34	3,2	44	5,1	39	4,8	75	8,8	88	9,6
Észak-Alföld	31	3,8	20	3,1	24	3,5	27	4,6	26	3,6
Észak-Magyarország	33	4,3	29	2,7	30	3,0	55	5,3	60	6,0
Minta összesen		6,8		7,0		6,5		6,5		6,7

Megjegyzés: A táblázatban található százalékok az adott szegmensben, a foglalkoztató vállalatok arányát jelentik. A táblázatban található n értékek az adott szegmensben, a foglalkoztató vállalatok számát jelentik. 2006, 2007, 2008 esetében szeptember 31.-e, 2009 és 2010 esetében pedig szeptember 1.-e a referencia időpont. Elemszámok: N2006:6046, N2007:7247, N2008:7245, N2009:7151, N2010:7151

Gazdasági ágak szerinti bontásban az adatok alapján elmondható volt, hogy az ipar és pénzügy területén működő vállalatok körében volt a leggyakoribb a kölcsönvett munkaerő foglalkoztatása, a vállalatok 10 százaléka foglalkoztatott kölcsönvett munkaerőt 2009-ben ezekben az ágazatokban. A legritkább a mezőgazdaság ágazatában volt ez a foglalkoztatási forma (2 százalék).

⁴⁵⁵ Forrás: ÁFSZ-GVI adatfelvétel

14. számú tábla: Kölcsönvett munkaerővel rendelkező vállalatok arányának alakulása gazdasági ág szerint, 2006-2010⁴⁵⁶

	2006		2007		2008		2009		2010*	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mezőgazdaság	4	1,8	6	2,1	4	1,2	6	2,4	12	3,3
Ipar	294	11,0	249	12,0	249	11,8	200	10,2	193	9,8
Építőipar	9	5,0	13	3,2	11	1,9	25	3,1	27	3,1
Kereskedelem, javítás	68	5,3	43	5,1	36	4,4	57	6,7	69	6,8
Vendéglátás-turizmus	14	4,3	26	8,3	19	6,7	15	3,0	17	3,5
Szállítás, raktározás	11	5,5	19	8,9	12	4,3	14	8,2	14	7,0
Pénzügy	1	1,0	5	4,6	3	5,5	6	10,0	8	11,1
Egyéb gazdasági szolgáltatás	50	5,2	23	2,6	37	3,6	45	3,3	60	4,3
Minta összesen		6,8		7,0		6,5		6,5		6,7

Megjegyzés: A táblázatban található százalékok az adott szegmensben, a foglalkoztató vállalatok arányát jelentik. A táblázatban található n értékek az adott szegmensben, a foglalkoztató vállalatok számát jelentik. 2006, 2007, 2008 esetében szeptember 31.-e, 2009 és 2010 esetében pedig szeptember 1.-e a referencia időpont. Elemszámok: N2006:5878, N2007:7221, N2008:7135, N2009:7149, N2010:7149

Az export árbevételen belüli aránya szerint megvizsgálva a cégeket elmondható, hogy jelentősen eltért a kölcsönvett munkaerőt foglalkoztató cégek aránya aszerint, hogy a cég milyen piacokra értékesíti termékeit, szolgáltatásait. A belpiacra termelő vállalatoknak csak 4 százaléka foglalkoztat kölcsönvett munkaerőt, az árbevételüknek legalább 50 százalékát exportból elérő vállalatok körében azonban már 21 százalék volt ez az arány. Megfigyelhető volt ugyanakkor, hogy míg a nem exportáló cégek esetében ez az arány 2008 óta növekszik, az exportáló vállalatok esetében 2008 óta csökken az arány, és valószínűleg 2009 és 2010 között is csökkenni fog, vagyis közeledni fognak az egyes csoportokra jellemző arányok.

⁴⁵⁶ Forrás: ÁFSZ-GVI adatfelvétel

15. számú tábla: Kölcsönvett munkaerővel rendelkező vállalatok arányának alakulása export tevékenység szerint, 2006-2010⁴⁵⁷

	2006		2007		2008		2009		2010*	
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
nincs export tevékenység	122	3,2	100	2,6	106	2,5	175	3,6	206	4,2
Árbevétel: 50 százaléknál kisebb	100	7,8	76	8,9	79	10,0	56	8,1	63	7,9
Árbevétel: 50 százaléknál nagyobb	221	22,9	150	27,6	143	25,9	135	21,3	130	19,6
Minta összesen		6,8		7,0		6,5		6,5		6,7

Megjegyzés: A táblázatban található százalékok az adott szegmensben, a foglalkoztató vállalatok arányát jelentik. A táblázatban található n értékek az adott szegmensben, a foglalkoztató vállalatok számát jelentik. 2006, 2007, 2008 esetében szeptember 31.-e, 2009 és 2010 esetében pedig szeptember 1.-e a referencia időpont. N2006:5781, N2007:6753, N2008:6793, N2009:7141, N2010:7141

16. számú tábla: Kölcsönvett munkaerővel rendelkező vállalatok egyenlegének változása tulajdoni háttér szerint, 2009-2010⁴⁵⁸

Változás 2009-2010		
	Cég egyenleg (%)	Válaszoló cégek száma
Tisztán hazai tulajdon	-0,4	6414
Vegyes tulajdon	-0,5	204
Tisztán külföldi tulajdon	-4,2	525
Minta összesen	-0,8	7143

Megjegyzés: A táblázatban látható egyenleg mutató a felvételt tervező cégek arányának és az elbocsátást tervező cégek arányának a különbségét fejezi ki. 2009 és 2010 esetében szeptember 1.-e a referencia időpont. Elemszámok: N2009:7151, N2010:7151

⁴⁵⁷ Forrás: ÁFSZ-GVI adatfelvétel

⁴⁵⁸ Forrás: ÁFSZ-GVI adatfelvétel

A vállalatokat gazdasági ágak szerint megvizsgálva az derült ki, hogy bár igen enyhén, de a vendéglátás-turizmus és az egyéb gazdasági szolgáltatások területén működő vállalatok körében meghaladja a kölcsönvett munkaerőt 2009 és 2010 között növelni tervező cégek aránya a csökkentést tervezőké. Az egyenleg értéke a pénzügyi területen működő vállalatok körében a legalacsonyabb, mindössze -4 pont.

17. számú tábla: Kölcsönvett munkaerővel rendelkező vállalatok cég egyenlegének változása gazdasági ág szerint, 2009-2010⁴⁵⁹

Változás 2009-2010		
	Cég egyenleg (%)	Válaszoló cégek száma
Mezőgazdaság	-0,2	349
Ipar	-1,4	2053
Építőipar	0,0	763
Kereskedelem, javítás	-0,7	1559
Vendéglátás-turizmus	0,4	520
Szállítás, raktározás	-1,4	301
Pénzügy	-3,7	153
Egyéb gazdasági szolgáltatás	0,1	1451
Minta összesen	-0,8	7149

Megjegyzés: A táblázatban látható egyenleg mutató a felvételt tervező cégek arányának és az elbocsátást tervező cégek arányának a különbségét fejezi ki. 2009 és 2010 esetében szeptember 1.-e a referencia időpont. Elemszámok: N2009:7149, N2010:7149

A vállalatokat exporttevékenységük szerint megvizsgálva azt láthatjuk, hogy az export árbevételen belüli arányától függetlenül minden cégcsoport körében magasabb volt a kölcsönvett munkaerőt 2009 és 2010 között csökkenteni tervezők aránya, mint a növekedést tervezőké. Ugyanakkor, míg ez a többség a nem exportáló, vagy árbevételüknek kevesebb, mint 50 százalékát exportból szerző vállalatok esetében nem haladta meg a fél százalékpontot, a döntően exportáló

⁴⁵⁹ Forrás: ÁFSZ-GVI adatfelvétel

vállalatok körében már 3 százalékpont, vagyis ennyivel magasabb volt a kölcsönvett munkaerőt csökkenteni tervező vállalatok aránya a növelni tervezőkéénél.

18. számú tábla: Kölcsönvett munkaerővel rendelkező vállalatok cég egyenlegének változása export tevékenység szerint, 2009-2010⁴⁶⁰

	Változás 2009-2010	
	Cég egyenleg (%)	Válaszoló cégek száma
nincs export tevékenység	-0,5	5374
Árbevétel: 50 százaléknál kisebb	-0,3	912
Árbevétel: 50 százaléknál nagyobb	-2,6	855
Minta összesen	-0,8	7141

Megjegyzés: A táblázatban látható cég egyenleg mutató a felvételt tervező cégek arányának és az elbocsátást tervező cégek arányának a különbségét fejezi ki. 2009 és 2010 esetében szeptember 1.-e a referencia időpont. Elemszámok: N2009:7141, N2010:7141

**7.1.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS GYAKORLATI MEGÍTÉLÉSE A KÖLCSÖNBE VEVŐ
MUNKÁLTATÓK ÁLTAL**

Az Országos Humánpolitikai Egyesület (OHE) 2009-ben végzett olyan kérdőíves felmérést, amely elsősorban arra kereste a választ, hogy az előnyök és kockázatok milyen előfordulási gyakorisággal és milyen súllyal érvényesülnek a gazdaság szereplőinél a munkaerő-kölcsönzés tekintetében. A kutatást olyan önkitöltős kérdőívre építették, amelyet online tölthettek ki az arra vállalkozók. A felmérésben munkaerő-kölcsönzést jelenleg is folytatók mellett megtalálhatóak voltak, akik a kitöltéskor nem folytattak ilyen gyakorlatot de korábban igen (a két csoport együtt 363 vállalat), s az olyanok is, amelyeknél még soha nem is volt munkaerő-kölcsönzés.

⁴⁶⁰ Forrás: ÁFSZ-GVI adatfelvétel

A kutatás, olyan tényezőket is vizsgál, mint például mióta vagy mióta nem foglalkoznak munkaerő-kölcsönzéssel a megkérdezettek, illetve hogy korábbi kölcsönzési gyakorlatukat miért hagyták abba vagy függesztették fel. Ezekből az adatokból megtudhatjuk, hogy a válaszadók 28%-a 2001-2003 között kezdett el kölcsönözni munkaerőt foglalkoztatni, illetve hogy a kölcsönzéssel (időlegesen vagy akár véglegesen) felhagyók többsége, közel háromnegyede 2009-ben vagy 2008-ban hozta meg ezt a döntést. A munkaerő-kölcsönzéssel 2009-ben felhagyó szervezetek 60%-a egyébként ezt a döntést a gazdasági válsággal indokolta.

A számszerűsíthető adatok mellett azonban a kutatás fő fókusza a munkaerő-kölcsönzés megítélésére irányult. A kérdőívek többek között az alábbi kérdésekre keresték a választ:

A munkaerő-kölcsönzés környezete:

1. Milyen forrásból származó információk alapján döntöttek a szervezetek a munkaerő-kölcsönzés mellett?
2. A munkaerő-kölcsönzés bevezetésekor mennyire voltak tisztában a jogszabályi háttérrel? A bevezetést követően okozott-e nehézséget a vonatkozó jogszabályok változásának követése, vagy a megváltozott jogszabályok értelmezése?
3. Milyennek találták a munkaerő-kölcsönzés gyakorlati alkalmazásával foglalkozó szakirodalom mennyiségét és minőségét?

A munkaerő-kölcsönzés szervezeti vonatkozásai:

4. Döntően milyen munkakörökben alkalmazzák/alkalmazták a munkaerő-kölcsönzést?
5. Milyen időtávra foglalkoztatnak/foglalkoztattak kölcsönzött munkaerőt? Ha határozott időre, akkor mennyi időre?

Elégedettség a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatával:

6. A döntés előtt milyen potenciális előnyökre számítottak a munkaerő-kölcsönzés kapcsán?
7. A gyakorlat mennyiben igazolta ezeket a várakozásokat?

8. Melyek megítélésük szerint a munkaerő-kölcsönzés kockázatai, hátrányai?
9. Milyen mértékű költségmegtakarítást eredményez a kölcsönzés gyakorlata?

Egyéb:

10. Milyen tapasztalataik voltak a munkaerő-kölcsönző cégekkel való együttműködés során?
11. Kölcsönzött munkaerőből saját munkavállaló?
12. Ajánlaná-e más munkáltatóknak a munkaerő-kölcsönzést?

A környezeti elemek áttekintése során a kutatás eredményeiből kiderült, hogy a munkaerő-kölcsönzés alkalmazására vonatkozó döntést megalapozó **információ-források** közül a legnagyobb, éppen kétharmados súlya a szolgáltatók által készített ajánlatoknak volt, amelyekkel megkeresték potenciális partnereiket. Ezt olyan információ-források követték, mint a vonatkozó szakirodalom (minden harmadik válaszadó szerint), a szakmai konferenciákon elhangzó előadások (tízből három válaszadó) és a már kölcsönzéssel foglalkozó cégek tapasztalatainak megismerése (minden negyedik válaszadó). Igen érdekes, hogy a tömegkommunikáció (rádió, TV, újságok) szerepe ebben a vonatkozásban szinte elhanyagolhatónak bizonyult. Alig akadt olyan válaszadó (csak minden 20. volt ilyen), aki szerint a döntés meghozatala előtt ne tájékozódtak volna más cég vagy cégek ilyen irányú tapasztalatairól. A megjelölhető válaszok között szereplő „egyéb” kategória során olyan válaszok is születtek, mint például: anyacég, regionális központ vagy cégcsoport.

A munkaerő-kölcsönzés megkezdése előtt a megkérdezettek nagy többségének véleménye szerint – legalább fő vonásaiban – ismerték a vonatkozó **jogszabályi előírásokat**, közel felük azt állította, hogy teljes mértékben tisztában voltak azokkal. A többség számára sem a jogszabályok követése, sem azok értelmezése nem okozott komoly nehézséget, hiszen négy megkérdezett közül három úgy értékelte: valójában nem jelentettek gondot a jogszabályi változások (a változások követése: 78%; a jogszabályok értelmezése: 73%). A kutatás eredményeit ebben a vonatkozásban alapvetően kedvezőnek tarthatjuk, ugyanakkor közel sem elhanyagolható az a tény, miszerint a megkérdezettek egyötöde (változások követése: 20%; a jogszabályok értelmezése: 21%) a negatív értékeket választotta,

valamelyen mértékben nehézséget jelentett mind a változások követése, mind a jogszabályok értelmezése.

A véleményekből azt is megállapította a kutatás, hogy a jelenleginél több **szakirodalommal** szeretnének találkozni az érdeklődők, s attól a jelenleginél érzékelhetően jobb színvonalat várnának el.

A munkaerő-kölcsönzés szervezeti vonatkozásait illetően az alábbi megállapítások tehetők. **Beosztás-csoportonként** vizsgálva a kölcsönzötteket – ez a foglalkoztatási forma kiválóan alkalmas az egyszerű fizikai munkát végzők esetében, jó szolgálatot tehet a bonyolultabb fizikai munkák esetében is, de beosztott szellemi munkára, és különösen magasabban kvalifikált fizikai munkára csak az előbbieknél jóval szűkebb körben alkalmas. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal összefoglalója szerint⁴⁶¹ egyébiránt a munkaerő-kölcsönzők által foglalkoztatottak között 2008-ban mindössze 5,7 százalékos volt az egyetemi és főiskolai végzettségűek aránya.

A munkaerő-kölcsönzés **időtávja** egyaránt lehet határozott vagy határozatlan, de a forma „alaplogikájának” inkább az előbbi felel meg, amit a kutatás eredményei is alátámasztanak. A válaszok között számottevően nagyobb volt az olyanok aránya, amelyek kizárólag (38 %) vagy zömmel (14 %) határozott idejű foglalkoztatásra vonatkoznak. Addig tehát, amíg az előbbiek együttes aránya meghaladta az 50 százalékot, addig a kizárólag (6 %), vagy zömmel (30 %) határozatlan idejű foglalkoztatás együttesen (36 %) még a kizárólag határozott időben foglalkoztatottak arányát sem érte el. A határozott idejű **foglalkoztatás hossza** tekintetében még inkább egyértelmű a kép, mint a foglalkoztatási időtáv esetében. A megkérdezettek közel kétharmada szerint a határozott időtartamú foglalkoztatás esetén az időintervallum meghaladja a három hónapot. Érdekes eredmény volt az is, hogy az esetek több mint kilencven százalékában egy hónapot meghaladó, de a három hónapot nem meghaladó foglalkoztatást alkalmaztak.

A kutatás fókusza a munkaerő-kölcsönzés előnyeinek, hátrányainak és kockázatainak feltérképezése volt a kölcsönbe vevő munkaadók oldaláról. Kérdésekkel a kutatást végzők azt vizsgálták, hogy a cégek miért alkalmazzák ezt a foglalkoztatási formát, milyen célokat fogalmazznak meg önmaguk számára, **milyen**

⁴⁶¹ Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2008. évi tevékenységéről. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2009. június

előnyökre számítanak, amikor az erre vonatkozó döntést meghozzák. A döntést követően pedig nagyon fontosnak tartották azt is megvizsgálni, hogy ezek a kitűzött célok, elvárások mennyiben igazolódtak be. Az eredmények alapján – igencsak leegyszerűsítve – úgy is fogalmazhatnánk, hogy három olyan elvárás van, amelyeket általánosan feltételezett előnyöknek tekinthetünk:

- 1) a munkafolyamatokban váratlanul felmerülő munkaerő-igény kielégítése,
- 2) a munkafolyamatokban szezonálisan vagy ciklikusan felmerülő munkaerő-igény kielégítése és
- 3) a kölcsönzés időtartamának rugalmassága.

A vizsgálat két olyan elvárást is azonosított, amelyeket általánosságban nem tekinthetünk a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatosan feltételezett előnynek. Ezek szerint a cégek többsége nem igazán számított arra, hogy a munkaerő-kölcsönzés alkalmazásával

- 1) a munkaerő toborzására és kiválasztására fordított idő és költségek csökkennek,
- 2) a nyitott pozíciókat pedig gyorsabban sikerül betölteni.

A többi hat potenciális előny esetében viszont erőteljesen megoszlanak az értékelések, így nem jelenthetjük ki azt, hogy ezek általánosan feltételezett előnyök, de ennek ellenkezőjét sem. A helytálló megállapítás: vannak olyan cégek, ahol számítottak ezekre az előnyökre, és olyanok is vannak, ahol nem, s ez utóbbiak aránya kissé magasabb. Ezek – csökkenő fontossági sorrendben – a következők:

- 1) a munkaerő-kölcsönzés díja nem terheli a bérköltséget,
- 2) az adminisztrációs terhek átkerülése a kölcsönbeadóhoz, ami által csökken a HR szervezet költsége,
- 3) létszámstop esetére létszámnövelési megoldás,
- 4) a HR költségek jobb tervezhetősége (azáltal, hogy az elszámolás a ténylegesen teljesített órák alapján történik),
- 5) betegség vagy szabadság idejére munkaerő-pótlás lehetősége,
- 6) az alkalmazás előtti munkapróba.

A kutatás az elvárt előnyök megfogalmazása után megvizsgálta a várakozások megvalósulását vagy annak hiányát is. Mi igaz tehát az előfeltevésekből, amelyek a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatában felmerülnek a kölcsönbe vevő munkáltatóknál? Az általános tendenciákat középpontba állítva azt mutatták a kutatási eredmények, hogy az átlag szintjén nem volt érdemi különbség az elvárások és azok megvalósulása között az alábbi tényezők esetében:

- 1) a kölcsönzés időtartamának rugalmassága,
- 2) az adminisztrációs terhek átkerülése a kölcsönbeadóhoz, ami által csökken a HR szervezet költsége és
- 3) betegség vagy szabadság idejére munkaerő-pótlás lehetősége.

A másik véglet felől közelítve, két olyan potenciális előnyünk van, amelyek értékelése nagymértékben eltérő az elvárások és megvalósulás vonatkozásban. Ezek:

- 1) létszámstop esetére létszámnövelési megoldás és
- 2) a munkaerő toborzására és kiválasztására fordított idő és költségek csökkenése.

Míg azonban az első esetében a gyakorlat túlszárnyalta az elvárásokat, addig az utóbbinál éppen fordított volt a helyzet, az elvárás – bár eredetileg is eléggé alacsony szintű volt – még ennél is kevésbé valósult meg.

A következő csoportba három olyan potenciális előny került, amelyek esetében kevésbé eltérőek a két szempont szerinti értékelések, mint az előző csoportban, de még mindig érdemesek a kiemelésre. Ezek:

- 1) a HR költségek jobb tervezhetősége (mivel az elszámolás a ténylegesen teljesített órák alapján történik),
- 2) a munkafolyamatokban váratlanul felmerülő munkaerő-igény kielégítése és
- 3) az alkalmazás előtti munkapróba.

E három közül csak az elsőre érvényes, hogy a gyakorlat felülmúlta az elvárásokat, míg az utóbbi kettő esetében éppen fordított a helyzet. Ez különösen a munkafolyamatokban váratlanul felmerülő munkaerő-igény kielégítése vonatkozásában jelenthet gondot, hiszen ez volt a legerősebb elvárás.

Egy további csoportba ismét három potenciális elvárás került, amelyekre az a jellemző, hogy még kevésbé eltérőek az értékelések, mint az előző két csoportban, így ezek már kevésbé szignifikánsak. Ezek:

- 1) a munkafolyamatokban szezonális vagy ciklikusan felmerülő munkaerő-igénykielégítése,
- 2) a munkaerő-kölcsönzés nem terheli a bérköltséget és
- 3) a nyitott pozíciók gyorsabb betöltése.

Itt ismét csak az első jellemzi, hogy a gyakorlat felülmúlta az elvárásokat, a másik kettőnél viszont ellentétes értelműek az értékelések. Azt kétségkívül pozitívként kezelhetjük, hogy – az elvárások egyik „éllovasa” – a munkafolyamatokban szezonálisan vagy ciklikusan felmerülő munkaerő-igény kielégítése a gyakorlatban még nagyobb szerephez jutott.

A kutatás következő szakaszai a munkaerő-kölcsönzés lehetséges **kockázatait, hátrányait és problémáit** vizsgálta. A megkérdezettek mintegy kétharmada véli úgy, hogy számukra a munkaerő-kölcsönzés nem jelent kockázatot (64%), illetve nem jár hátránnyal (68%). A megkérdezettek által észlelt kockázatokat, hátrányokat és problémákat három csoportba sorolta a vizsgálat:

- 1) a kölcsönzött munkaerő kapcsán,
- 2) a kölcsönbe adó szervezetek kapcsán és
- 3) a szabályozás kapcsán felmerülő kockázatok, hátrányok és problémák.

A három csoport közül a válaszadók kiemelkedően nagyobb kockázati tényezőnek, hátrány és probléma forrásának minősítették a kölcsönzött munkaerőhöz kapcsolódó faktorokat, mind az utóbbi kettőt.

A **kölcsönzött munkaerő** több szempontból is okozhat kockázatot, eredményezhet hátrányt vagy lehet probléma forrása a kölcsönvevő szervezetnél. Ezek közül a három legfontosabb:

- (1) az elkötelezettség alacsonyabb szintje (a válaszadók legalább 15%-a szerint hátrány és probléma)
- (2) a magasabb fluktuáció (a válaszadók legalább 15%-a szerint kockázat és hátrány)
- (3) a munkaerő gyengébb minősége (a válaszadók legalább 15%-a szerint kockázat és hátrány).

Említésre méltó hátrányt jelent még a dolgozói alulmotiváltság és a kölcsönzött munkavállalók kisebb biztonsága.

A válaszadók szerint egyáltalán nem jelentenek kockázatok és hátrányt az alábbi – kölcsönzött munkaerőhöz kötődő - jelenségek:

- 1) alacsonyabb teljesítmény,
- 2) a kölcsönzöttek kiszolgáltatottsága,
- 3) szeretnék a cég állományában dolgozni,
- 4) azonos jogokat szeretnék kapni,
- 5) határozatlan idejű szerződést szeretnék,
- 6) érdekképviselőt jogosulatlan igénybe vétele,
- 7) túlzott egyéni igények jelennek meg.

A vizsgálat eredményei alapján a **kölcsönbeadók** – ha az előbbieknél érzékelhetően kisebb mértékben is, de – szintén több szempontból okozhatnak kockázatot, eredményezhetnek hátrányt vagy lehetnek probléma forrásai a kölcsönvevő szervezetnél. Ezek közül kiemelendő **kockázatot** jelent a kölcsönbeadók megbízhatóságának nem kellő szintje és az ezzel – értelemszerűen – összefüggő fekete- és szürke foglalkoztatás. A vélemények szerint a legtöbb **hátrány** a kölcsönbeadóval való együttműködés során éri a kölcsönvevőket. A kétségkívül kisebb súllyal szereplő **problémák** forrásai közül szinte egyetlen kiemelendő van, a kölcsönbeadók megbízhatóságának nem kellő szintje.

A **szabályozás** váltja ki a legkisebb kockázatot, a problémák szempontjából, pedig alig is érdemes említeni, a hátrányok vonatkozásában viszont nem kis mértékben nagyobb a súlya, mint a kölcsönbeadóknak. Ennek megfelelően a **kockázatot** jelentő elemek közül csak a sok adminisztráció emelhető ki. A **hátrányt** okozó elemek között – az előbb már említett sok adminisztráció mellett – annál nagyobb súllyal megjelennek a magas költségek, amelyek egyik fő okát abban látják

a megkérdezettek, hogy a vonatkozó szabályok egyre kisebb eltérési lehetőséget engednek a kölcsönzötteknek és a saját munkaerőnek járó javadalmazás és juttatások tekintetében. Szintén nem kevesen tartják hátrányosnak azt, hogy bonyolultabbá válik a jogi háttér. A munkaerő-kölcsönzéssel a **költségmegtakarítás** átlagos aránya 12% volt, amely a legkevésbé sem tűnik figyelmen kívül hagyhatónak.

A **kölcsönvevők és a kölcsönbeadók együttműködését** vizsgálva azt tekinthetjük a leginkább jellemzőnek, hogy a megkérdezettek cégei csupán egyetlen kölcsönbeadóval állnak kapcsolatban (minden második válaszadó), de viszonylag gyakori még (minden negyedik válaszadó) azok aránya is, amelyek egyidejűleg két szolgáltatóval működnek együtt.

A kérdőív, mivel a kölcsönbe vevő munkáltatók körében került kitöltésre, azt a gyakorlatot kívánta megvizsgálni, hogy vajon mennyire jellemző a **kölcsönzött munkavállalók később saját állományba történő átvétele**. A kapott eredményeknek érdekes tükörképe lesz a kölcsönzött munkavállalók körében végzett kérdőíves vizsgálat, amely e tekintetben a dolgozói szándékot, hajlandóságot mutatja meg. Nos, jelen kutatásban a megkérdezetteknek csupán a 7 százaléka állította, hogy nem fordult elő átvétel, s további mintegy egynegyedük (24 %-uk) szerint ilyen csak igen kivételes esetben fordul elő. A több mint kétharmados arányt kitevő többség szerint van a cégnél ilyen gyakorlat (29 %-uk szerint ilyen rendszeresen előfordul, további 40 %-uk szerint több esetben előfordul ilyen, bár az nem tekinthető rendszeresnek).

„**Ajánlaná-e** más cégeknél dolgozó HR-es kollegáinak a munkaerő-kölcsönzést?” A megkérdezettek csupán 6%-a nyilatkozott úgy, hogy nem ajánlaná ezt a formát más szervezeteknek. Voltak olyanok, akik minden kollégának ajánlanák, függetlenül attól, hogy milyen ágazatban dolgoznak (arányuk 28 %-os), 55%-uk csak a másik cég körülményeinek ismeretében ajánlanák azt.

A tanulmány zárásaként a vizsgálat készítői arra keresték a választ, hogy a **megkérdezettek milyen mértékben elégedettek a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatával**. A kutatás elégedettségre vonatkozó eredményeit egyértelműen pozitívnak tekinthetjük, hiszen három válaszadó közül kettő a skála „pozitív” értékeinek egyikét választotta, a „semleges” értékelés mellett döntött minden ötödik, s csupán minden hetedik válaszadó választott „negatív” értéket.

7.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS MAGYARORSZÁGI GYAKORLATA – A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK OLDALÁRÓL

7.2.1. A KUTATÁSRÓL

A tanulmány ezen fejezete a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók körében végzett kérdőíves kutatás eredményeit dolgozza fel. A kérdőívek felvétele 2010 májusában történt a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége munkaerő-kölcsönző szekciójának aktív közreműködésével. A kutatás a munkaerő-kölcsönző cégek közreműködésével jutott el a kölcsönzött munkavállalókig. Tekintettel arra, hogy a megkérdezett munkavállalók részére gyorsabbnak és hatékonyabbnak bizonyult a kérdőívek papír alapú eljuttatása, ehhez a módszerhez folyamodtunk. A kiosztott kérdőívek közül 610 darab kitöltött érkezett vissza.

Az elemzést végzők feltett szándéka az volt, hogy a jelenlegi magyar munkaerő-kölcsönzési gyakorlat teljes-körű vizsgálatát elkészítsék. Ennek megfelelően a tanulmány korábbi fejezeteiben összegeztük a kölcsönzött munkavállalókat igénybe vevőként foglalkoztató munkáltatók körében végzett korábbi kutatások tapasztalatait. Az Országos Humánpolitikai Egyesület, valamint a MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet által készített rövidtávú munkaerő-piaci prognózis eredményeit felhasználva ismertettük mind a mennyiségi, mind a minőségi munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos mutatókat. A Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetségének közreműködésével pedig megfogalmazásra kerültek a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalatok szempontjai, nehézségei, problémái, javaslatai. A „harmadik oldal”, azaz munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók adatait, foglalkoztatási paramétereit, motivációit pedig a jelen fejezet összegzi. A komplex vizsgálat során igyekeztünk mindhárom oldal szempontrendszerét egységes szerkezetben tárgyalni – hogy ennek az igencsak heterogén szektornak az alapvető összefüggései és tendenciái láthatóvá váljanak.

A kölcsönzött munkavállalók által kitöltött kérdőívek felépítése a következő volt. Az életkor és kitöltő nemének beazonosítása után a második részben a munkajogviszony jellemző paramétereire kérdeztünk rá, úgy mint:

- 1) Mióta áll munkaviszonyban a kölcsönbeadó céggel?
- 2) Dolgozott-e korábban más munkaerő-kölcsönző céggel?
- 3) Megelőzően volt-e álláskereső, ha igen mennyi ideig?
- 4) Közvetlen munkatársai szintén kölcsönzött munkavállalók-e?

Szintén ebben a részben foglalkozunk a foglalkoztatás körülményeivel, döntően a beosztással és a foglalkoztatás idejével (határozatlan vagy határozott idő).

A kérdőív harmadik logikai egységében – hasonlóan a kölcsönbe vevő munkáltatókat szondázó kérdőívhez – a munkavállalók munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottságra voltunk kíváncsiak. Azt vizsgáltuk, mennyire ismerik a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat, illetve, hogy ezek értelmezése és a változások követése mennyiben okoz nehézséget a számukra. Végül megkérdeztük, hogy jellemzően honnan szerzik be a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információikat.

A negyedik egységben viszonylag részletesen foglalkozik a kérdőív a kölcsönzött munkavállalók motivációival, munkával kapcsolatos elképzeléseivel, elégedettségével. Külön is kértük őket, ítéljék meg saját helyzetüket a többi, nem kölcsönzött munkavállalóhoz képest, különös tekintettel a munkavégzési feltételekre és a munka anyagi elismerésére vonatkozóan.

7.2.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS KERETÉBEN FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓK JELLEMZŐ ADATAI

7.2.2.1. A kitöltők nem és kor szerinti megoszlása, keresztvizsgálatok

A lenti táblázatból jól látható, hogy a megvizsgált körben 135-tel több nő töltötte ki a kérdőívet, mint férfi. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2008. évi munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó kutatása szerint egyébként országosan a munkaerő kölcsönzéssel alkalmazott munkavállalók több mint fele (54,1%-a) férfi, és 45,9%-a nő volt. A későbbiekben a nemek eloszlását más tényezőkkel egybevetve vizsgáljuk.

19.számú tábla: A megkérdezettek nemek szerint alakulása

	Előfordulás	%
Férfi	237	39
Nő	372	61
Total	609	100
Nem válaszolt	1	0
Total	610	100

A megkérdezettek kor szerinti alakulását a 20. tábla mutatja. Jól látható, hogy a válaszadók 55%-a 20-30 év közötti, míg alacsony a 20 év alattiak és az 60 év felettiak munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatása.

20.számú tábla: A megkérdezettek kor szerinti alakulása

	Fő	%
20 év alatt	15	2
20-30 év között	336	55
30-40 év között	150	25
40-50 év között	75	12
50-60 év között	30	5
60 év felett	2	0
nem válaszolt	2	0
Total	610	100

Az alapadatok vizsgálata után érdemes elvégezni néhány keresztvizsgálatot is. Elsőként azt, hogy milyen összefüggések látszanak a nemek és életkorok összevetéséből. A táblázatból jól látszik, hogy vizsgált csoportban a 20-30 év közötti nők szerepeltek legnagyobb számmal, közvetlenül utánuk pedig az ugyanehhez a korcsoporthoz tartozó férfiak. Ugyancsak magas volt a 30-40 év közötti nők és férfiak száma is. 60 év felett 1 nő és 1 férfi töltötte ki a kérdőívet.

21.számú tábla: Nemek és életkorok összefüggései

	20 év alatt	20-30 év között	30-40 év között	40-50 év között	50-60 év között	60 év felett	Nem válaszolt	Total
Férfi	7	125	50	37	17	1		237
Nő	8	211	99	38	13	1	2	372
	15	336	149	75	30	2	2	609

Fontosnak tartottuk továbbá megvizsgálni azt is, hogy miként alakul a nemek és beosztások összefüggése a vizsgált 610 fő között. A 22. számú tábla szerint kiugróan magas a középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakörök betöltői közül a nő, míg a betanított munkások döntően férfiak voltak. A vizsgált csoportban 50 fő felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben került foglalkoztatásra, amelyen belül több mint kétszer annyi nőt mind férfit foglalkoztattak kölcsönzött munkavállalóként.

22.számú tábla: Nemek és beosztások keresztvizsgálata

	Segéd- munkás	Betanított munkás	Szak- munkás	Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör	Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör	Nem válaszolt	TOTAL
Férfi	15	77	56	71	15	3	237
Nő	11	117	20	181	35	8	372
TOTAL	26	194	76	252	50	11	609

Végül lássuk az életkorok és beosztások együttes vizsgálatát. A 23. számú tábla adataiból kiolvasható, hogy a fenti leggyakoribb korcsoporton (20-30 év) belül elsősorban középfokon végzettestet, másodsorban pedig betanított munkásokat foglalkoztattak kölcsönzés keretében. A második leggyakoribb korcsoport (30-40 év) esetében ugyanebben a két beosztásban voltak válaszadóink.

23.számú tábla: Életkorok és beosztások keresztvizsgálata

Milyen beosztásban dolgozik?							
	Segéd- munkás	Betanított munkás	Szakmunkás	Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör	Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör	Nem válaszolt	Total
20 év alatt	1	10	2	2			15
20-30 év között	4	90	17	184	36	5	336
30-40 év között	10	46	26	50	13	5	150
40-50 év között	6	33	23	12	1		75
50-60 év között	5	12	9	3		1	30
60 év felett		1		1			2
Nem válaszolt		2					2
TOTAL	26	194	77	252	50	11	610

A fentiek összefoglalásaként a következő megállapítások tehetők:

- A kitöltők 61%-a nő, 35%-a volt férfi.
- A megkérdezettek több mint fele (55% ez 336 fő) 20-30 év közötti korcsoportba sorolható.
- Ezen a korcsoporton belül is többségében nők válaszoltak: a 336-ból 211-en.
- A legtöbb nő középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakörben dolgozik (181 fő), de jelentős a körükben a betanított munka is (117 fő). A szakmunkás (56 fő) és segédmunkás (15 fő) beosztásokban jellemző egyedül a férfiak dominanciája.
- A 252 fő középfokon végzett és adminisztratív munkakörben foglalkoztatott kölcsönzött munkavállaló döntő többsége (184 fő) 20-30 év közötti.
- Életkort, nemek eloszlását és a beosztások alakulását egyben vizsgálva megállapítható, hogy a megkérdezettek között a legnagyobb számmal (128-an) 20-30 év közötti nők voltak, akik középfokú adminisztratív munkakörben dolgoztak. Ugyanezek a paraméterek igazak a férfiakra is. Második helyen mindkét helyen ugyanebben a korcsoportban a betanított munka áll.

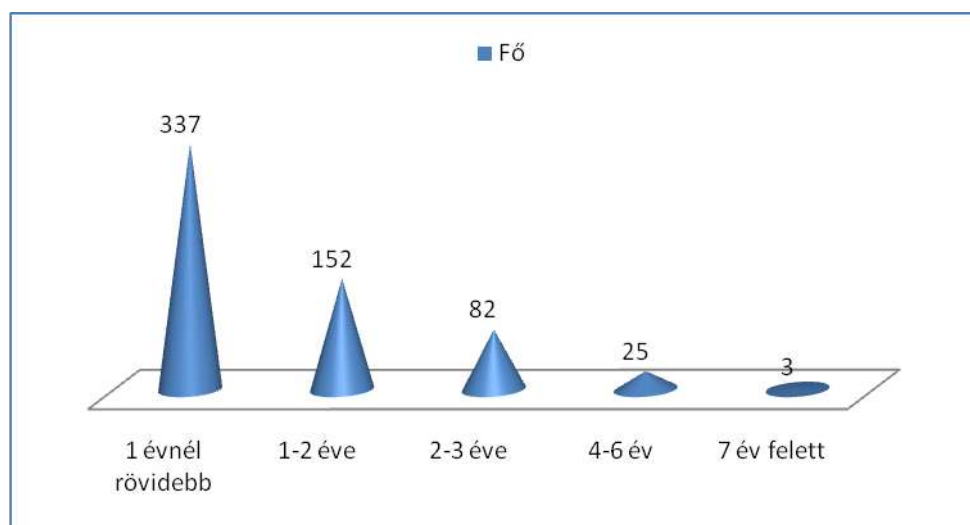
24.számú tábla: Életkorok, nemek és beosztások keresztvizsgálata

Milyen beosztásban dolgozik?			A kérdezett életkora							Total
			20 év alatt	20-30 év között	30-40 év között	40-50 év között	50-60 év között	60 év felett	Nem válaszolt	
Segédmunkás		Férfi	1	4	6	2	2			15
		Nő			4	4	3			11
	Total		1	4	10	6	5			26
Betanított munkás		Férfi	3	39	14	14	6	1		77
		Nő	7	51	32	19	6		2	117
	Total		10	90	46	33	12	1	2	194
Szakmunkás		Férfi	2	14	13	20	7			56
		Nő		3	12	3	2			20
	Total		2	17	25	23	9			76
Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör		Férfi	1	56	11	1	2			71
		Nő	1	128	39	11	1	1		181
	Total		2	184	50	12	3	1		252
Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör		Férfi		10	5					15
		Nő		26	8	1				35
	Total			36	13	1				50
Nem válaszolt		Férfi		2	1					3
		Nő		3	4		1			8
	Total			5	5		1			11

7.2.2.2. Foglalkoztatással kapcsolatos elemzések

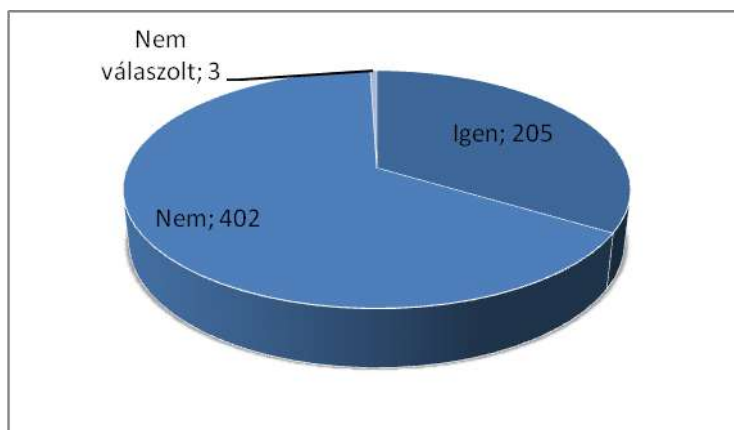
A kérdőív azon válaszainak megbízhatósága, amely a munkaerő-kölcsönzéssel való elégedettségre vonatkozik, nagymértékben függ attól, hogy mióta áll a munkavállalói munkaviszonyban a kölcsönbeadó céggel. Az ábrából látható hogy a 610 főből több mint a fele 1 évnél rövidebb ideje áll munkaviszonyban a munkaerő-kölcsönző céggel, közel 25%-uk pedig egy és két év között.

13. számú ábra: Mióta áll munkaviszonyban a kölcsönbe adó céggel?



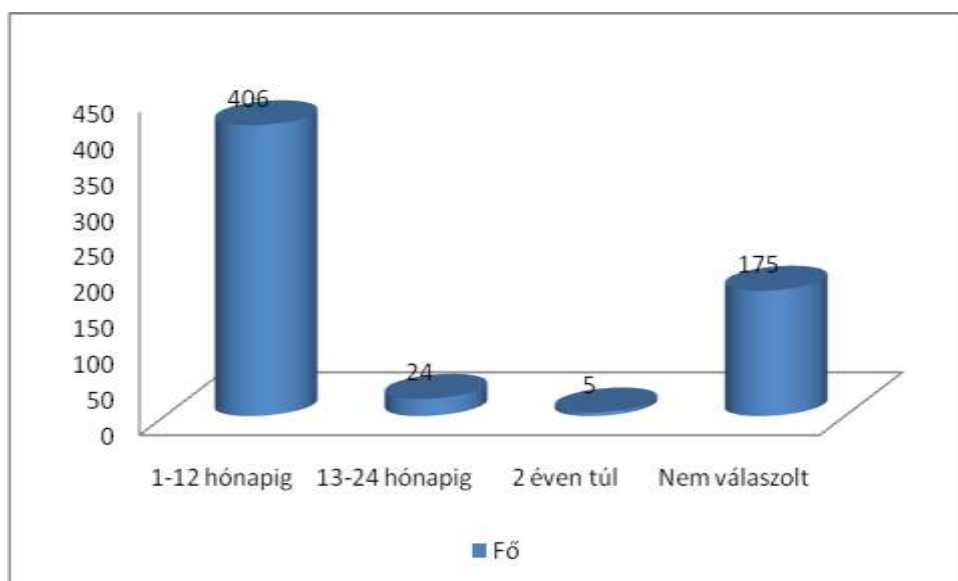
Előfordulhat, hogy a munkavállalók egy része korábban szintén munkaerő-kölcsönzés keretében került foglalkoztatásra, a következő ábra az erre a kérdésre adott válaszok arányait mutatja. A fenti viszonylag rövid (1 éven belüli) időszakot némileg árnyalja az a tény, hogy a megkérdezettek 34%-a korábban is dolgozott kölcsönzött munkavállalóként.

14. számú ábra: Korábbi munkaviszony munkaerő-kölcsönző céggel



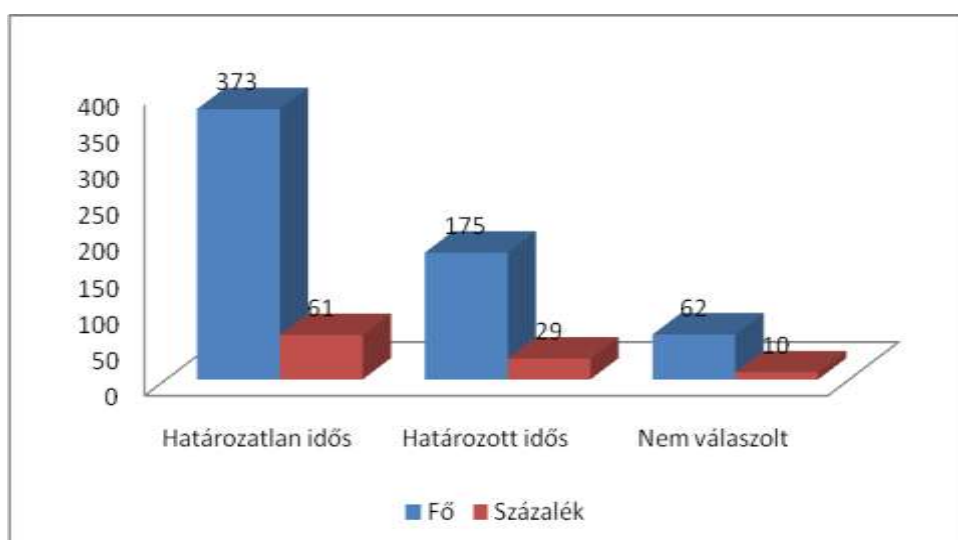
A vizsgálatból az is kiderült, hogy a jelenlegi munkaviszonyt megelőzően, a válaszadók 93%-a rövidebb-hosszabb ideig (1-12 hónapig) volt már álláskereső és 5% felett azok aránya, akik egy éven túl voltak állás nélkül. Talán nem meglepő, de erre a kérdésre a kérdőívet egyébként kitöltők több mint 28%-a nem adott választ.

15. számú ábra: Ha megelőzően volt álláskereső, meddig?



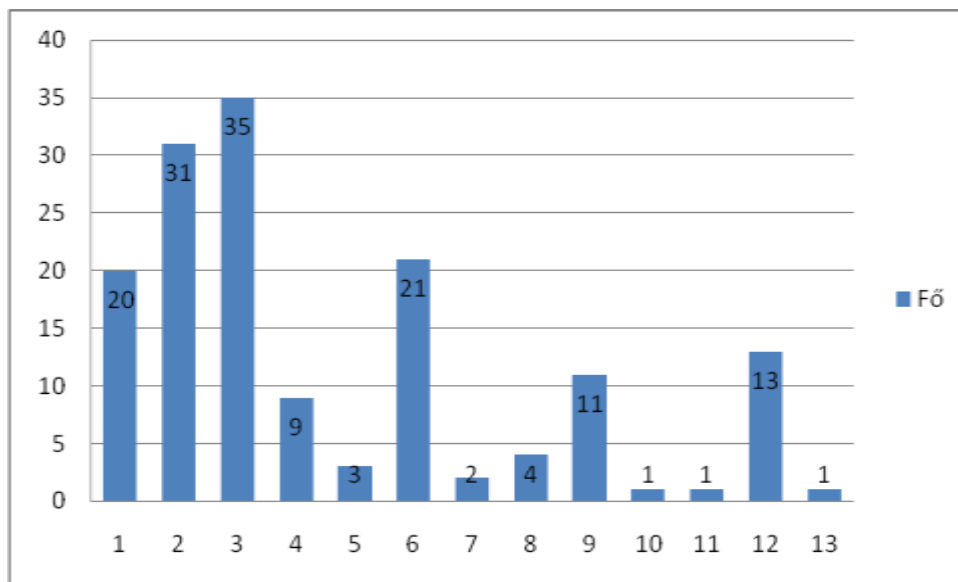
A munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók jogviszonyát vizsgálva a munkaszerződés lehet határozott vagy határozatlan időre szóló. Ez a tény nagymértékben meghatározza, hogy alkalmi jellegű munkáról, vagy jóval nagyobb biztonságot nyújtó munkaviszonyról van-e szó, amely egyúttal összefügg a végzendő munkák jellegével is. A kapott eredmények szerint az esetek több mint felénél határozatlan idejű foglalkoztatásról beszélhetünk.

16. számú ábra: Határozott vagy határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatják-e jelenleg?



Tekintettel a határozott idejű szerződések 29%-os arányára, érdemes megvizsgálni ezek hosszát is. A vizsgált csoportban a 3 hónapos határozott idejű szerződések voltak túlsúlyban, ezt követték a 2 havi, a 6 havi, majd az 1 havi időtartamra szóló munkaszerződések. Az ötödik leggyakoribb időtáv 1 évre szólt. Egy évnél hosszabb szerződést a válaszadók közül összesen 1 fő említett (13 hónapra), ennél hosszabb, esetleg több évre szóló szerződést nem találtunk. Ezek a munkajogi megoldások nyilvánvalóan a legalkalmasabbak arra, hogy a kölcsönbe vevő munkáltatók elvárásainak – így különösen a munkafolyamatokban szezonális vagy ciklikusan felmerülő munkaerő-igénykielégítésére (lásd: kölcsönbe vevők elvárásairól szóló fejezet) – megfeleljenek. Érdemes felhívni a figyelmet az OHE által végzett és jelen kutatás egybecsengő eredményeire a határozott idejű szerződések időtartamára vonatkozóan. A kölcsönbe vevők gyakorlatában az esetek több mint kilencven százalékában egy hónapot meghaladó, de a három hónapot nem meghaladó foglalkoztatást alkalmaztak. A lenti tábla adatait konvertálva: az értékelhető 154 válaszból 86 esetben egy és három hónap közötti időintervallumra születtek munkaszerződések.

17. számú ábra: Határozott idejű szerződések hossza



A kölcsönzött munkavállalók beosztását koruk és nemük szerint fent vizsgáltuk. Ezen a helyen a beosztás és a határozatlan vagy határozott idejű munkaviszonyt vizsgáljuk. A döntően tehát határozatlan idejű (373 darab) munkaszerződés közül a legtöbbet a középfokú adminisztratív végzettséget igénylő

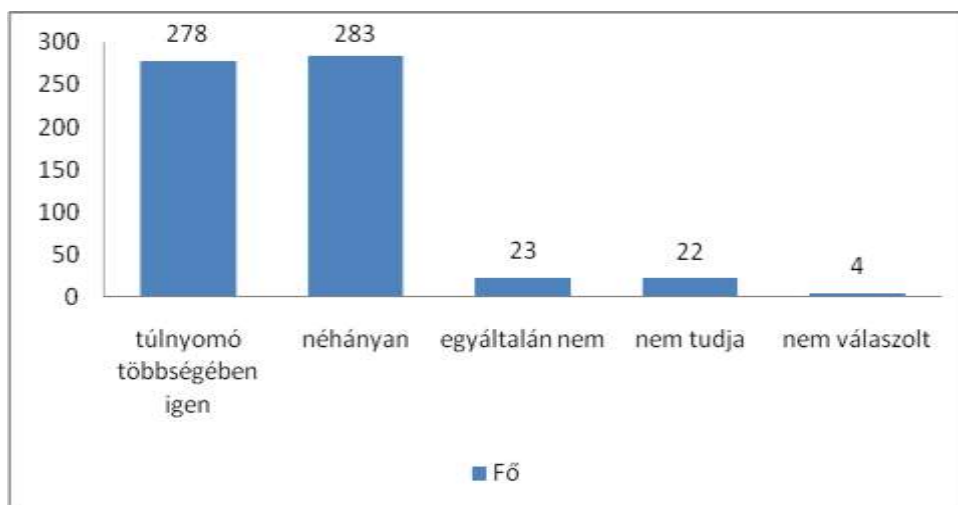
munkakörök betöltésére kötöttek, míg a betanított munkára a 194 szerződésből 93 esetben határozott időre foglalkoztatták a kölcsönzött munkavállalókat. A második legtöbb határozott idejű munkaszerződés (54 darab) a középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakörökre kötött; a második és harmadik (kis különbséggel) legtöbb határozatlan idejű pedig a szakmunkások (67 darab) és a betanított munkások (65 darab) alkalmazására.

25. számú tábla: Beosztás és a munkajogviszony határozatlan vagy határozott volta

	Határozatlan idő	Határozott idő	Nem válaszolt	Total
Segédmunkás	17	5	4	26
Betanított munkás	65	93	36	194
Szakmunkás	67	7	3	77
Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör	188	54	10	252
Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör	31	14	4	49
Nem válaszolt	5	2	4	11
Total	373	175	61	609

A foglalkoztatással kapcsolatban utolsó vizsgálati területünk annak megismerésére irányult, hogy vajon a kölcsönzött munkavállalók munkavégzésük során szintén kölcsönzött, vagy inkább saját állományú közvetlen munkatársakkal dolgoznak-e együtt. Látható, hogy a leggyakoribb eset az, amikor a kölcsönzött munkavállalók szintén kölcsönzött munkavállalókkal vannak közvetlen munkakapcsolatban, bár nyilvánvalóan érintkeznek saját dolgozókkal is. Csupán a 610-ből 23 esetben fordult elő, hogy kifejezetten saját dolgozókkal kerültek közvetlen munkakapcsolatba.

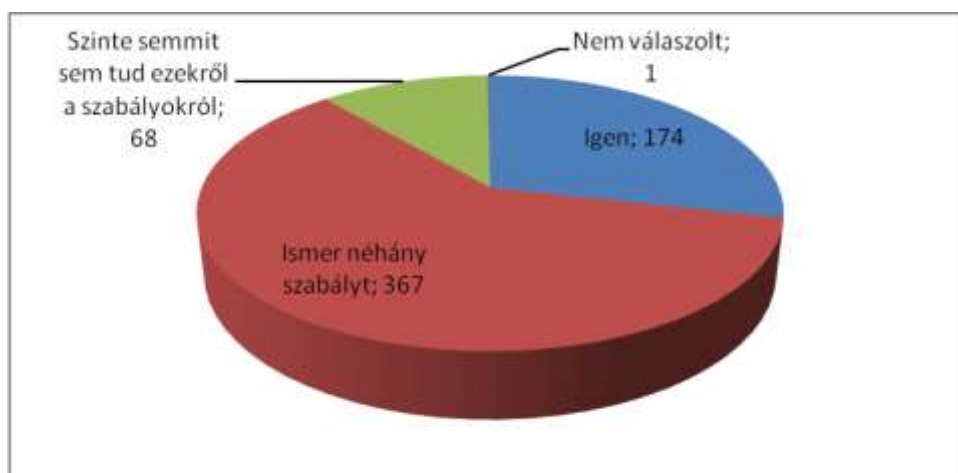
18. számú ábra: A közvetlen munkavállalók szintén kölcsönzött munkavállalók?



7.2.2.3. Kölcsönzött munkavállalók tájékozottsága a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban

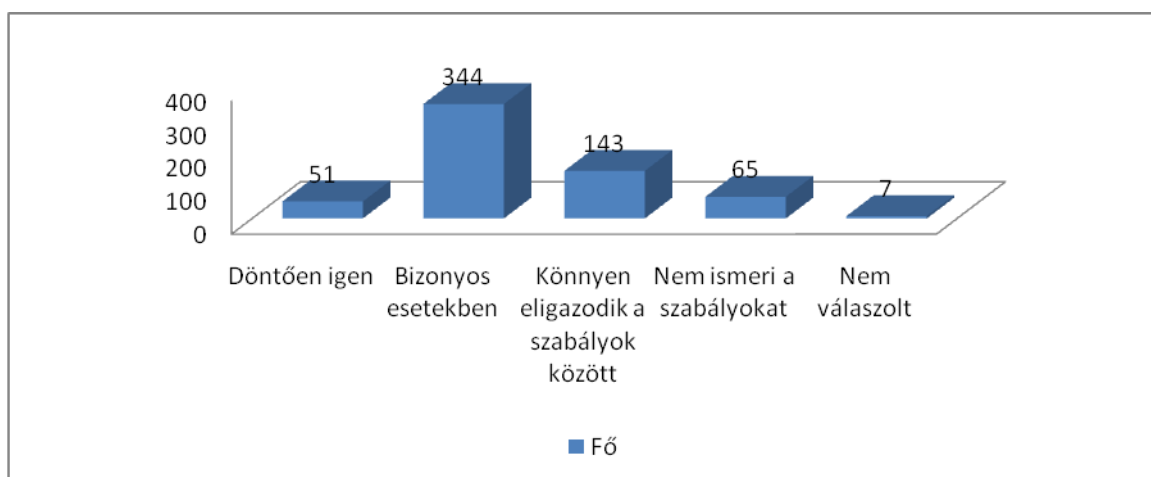
A kölcsönzött munkavállalók munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottságát a kölcsönbe vevő munkáltatók megkérdezéséhez hasonlóan végeztük el, így kíváncsiak voltunk arra, hogy mennyire ismerik ezeket a szabályokat, illetve hogy a jogszabályok értelmezése és a változások követése mennyire okoz nehézséget, továbbá azt is, hogy melyek azok a források, ahonnan döntően beszerezik a foglalkoztatással kapcsolatos információikat. Az esetek 61%-ában (367 fő) többé-kevésbé ismerik a kölcsönzött munkavállalók a vonatkozó szabályokat, 29% válaszolt egyértelmű igennel, és csupán 11% az, aki szinte semmit nem tud ezekről a szabályokról. Bár az arányok önmagukban nem riasztóak, mégis elgondolkodtató az, hogy 100 kölcsönzött munkavállalóból 11-en gyakorlatilag tájékozatlanok a foglalkoztatás jogi környezetével kapcsolatban.

19. számú ábra: Ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat?



A jogszabályok értelmezése és a jogszabályi változások követése a válaszadók 56%-ánál (344 fő esetében) bizonyos esetekben nehézséget jelent. A válaszadók 23%-a (143 fő) jelentette ki azt kategorikusan, hogy könnyen eligazodik a jogszabályok rendszerében és azok értelmezése sem jelent számára problémát. Fontos azonban látni – és ez az adat összecseng az előző kérdésre adott válasszal is - hogy a kis híján 20%-a erre a kérdésre negatív választ adott, vagyis vagy döntően nehézséget okoz neki a jogszabályok értelmezése és a változások követése, vagy egyáltalán nem ismeri ezeket a vonatkozó szabályokat. A negatív válaszok nagyságrendje majdnem ugyanakkora, mint azoké, akik ugyanerre a kérdésre egyértelműen pozitívan feleltek. Célszerű tehát tovább vizsgálni ezen okok hátterét.

20. számú ábra: A jogszabályok értelmezése – a változások követése okoz-e nehézséget Önnek?



Megvizsgáltuk a jogszabályok értelmezésének és a változások nyomon követésének alakulását a beosztások függvényében. A döntően pozitív válaszokat legnagyobb számban (53 fő) a középfokon végzettek, a betanított munkások (34 fő) másik része és a szakmunkások (25 fő) adták. Érdekes továbbá, hogy a felsőfokon végzettek esetében sem azok vannak többségben, akik könnyen eligazodnak a jogszabályok rendszerében (összesen 17 fő az 50-ből; 34%), hanem azok, akiknek bizonyos esetekben nehézséget okoz a jogszabályok értelmezése és a változások követése (a felsőfokon végzettek fele).

26. számú tábla: Jogszabályok értelmezése és a változások nyomon követése és a beosztás keresztvizsgálata

	Döntően igen	Bizonyos esetekben	Könnyen eligazodik a szabályok között	Nem ismeri a szabályokat	Nem válaszolt	Total
Segédmunkás	3	13	7	3		26
Betanított munkás	21	114	34	23	2	194
Szakmunkás	10	38	25	3	1	77
Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör	13	152	53	30	4	252
Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör	3	25	17	5		50
Nem válaszolt	1	2	7	1		11
Total	51	344	143	65	7	610

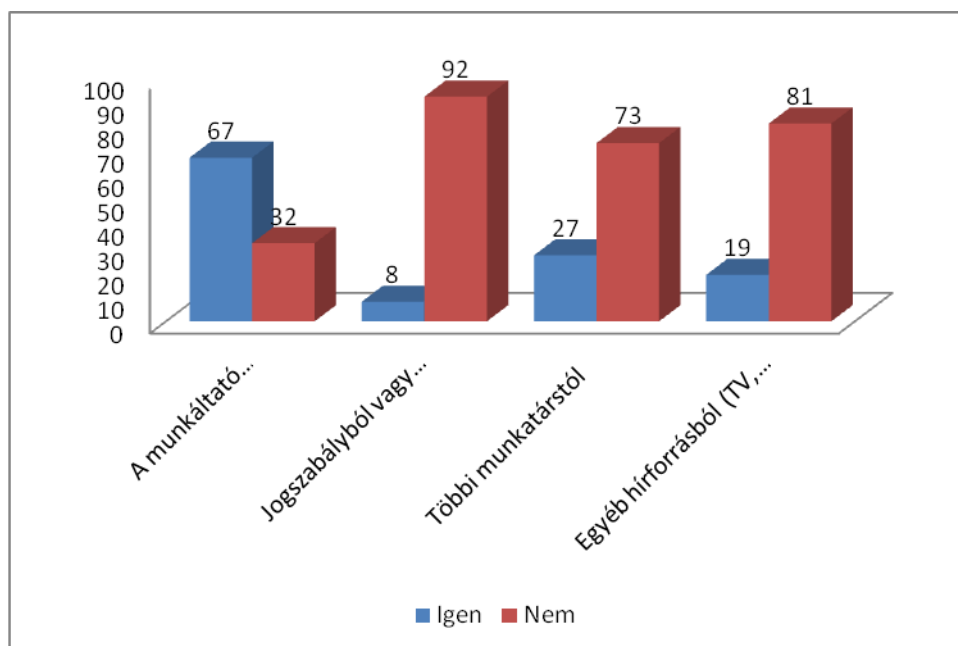
Megvizsgáltuk ugyanezt a paramétert az életkor függvényében is. A válaszadók 13,5%-a 20-30 év közötti, aki saját bevallása szerint könnyen eligazodik a jogszabályok között. Ebből a korosztályból – abszolút értékben is – a legtöbben (32%) bizonyos esetekben nehézséggel küzdenek az értelmezésben és a változások nyomon követésében. Általánosan megállapítható, hogy a 40 év feletti korosztály nem lát alapvető nehézséget a fenti kérdésben.

27. számú tábla: Jogszabályok értelmezése és a változások nyomon követése és az életkor keresztvizsgálata

	Döntően igen	Bizonyos esetekben	Könnyen eligazodik a szabályok között	Nem ismeri a szabályokat	Nem válaszolt	Total
20 év alatt	2	8	2	3		15
20-30 év között	21	192	82	38	3	336
30-40 év között	17	85	32	16		150
40-50 év között	8	40	21	4	2	75
50-60 év között	3	16	5	4	2	30
60 év felett		1	1			2
Nem válaszolt		2				2
Total	51	344	143	65	7	610

A munkavállalók a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információikat jellemzően több párhuzamos forrásból szerzik be. Ezért az egyes csatornák hatékonyságát külön-külön elemeztük. A leghatékonyabb kommunikációs csatornának a munkáltató tájékoztatása bizonyult, az esetek 67%-ban innen (is) tájékozódtak a dolgozók. A többi információ forrás: többi munkatárs tájékoztatása, jogszabályok vagy szakirodalom olvasása és egyéb hírforrások (úgy mint TV, rádió, újság, Internet) tekintetében elmondható, hogy döntően többen mondták azt, hogy nem használják, mint ahányan éltek ezekkel a lehetőségekkel. Ez utóbbi kevésbé preferált források között is kimutatható ugyanakkor némi eltérés. A többi kölcsönzött munkavállalótól minden közel negyedik dolgozó informálódott a foglalkoztatási forma tekintetében, a tömegkommunikációs eszközöket minden ötödik munkavállalói használta a tájékozódáshoz, míg a jogszabályokat és a fellelhető szakirodalmat csupán minden tizenkettedik kölcsönzött munkavállaló olvasta, olvassa.

21. számú ábra: A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információk forrása (%-ban kifejezve)



A munkáltató tájékoztatása minden korosztály esetében a legjelentősebb információs csatornának bizonyult. Az igen válaszok aránya életkori csoportonként változóan, de 65-73% között mozgott. Mivel 60 év felett összesen ketten töltötték ki a kérdőívet, ezekből az adatokból messzemenő következtetést nem vontunk le.

A többi munkavállaló megkérdezése egyik korcsoportban sem éri el a munkáltató tájékoztatásának előfordulási gyakoriságát, az 50-60 év közöttiek kivételével ez az arány 20-28% között volt. A mintában szereplők közül az 50-60 év közöttiek esetében azonban az a szám 43% volt.

A hatályos jogszabályok és a vonatkozó szakirodalom olvasása, napra kész ismerete nem jellemzi ezt a munkavállalói csoportot. Ezt a kommunikációs csatornát választják a legkevesebben: minden korcsoportban 5-8%. Kiugróan magas ugyanakkor megint csak az 50-60 év közöttiek köre, akik közül minden 10. munkavállaló ilyen módon is gyarapítja tudását.

Az egyéb hírforrások használata elterjedtebb volt, mint a jogszabályok, szakirodalom forgatása. Kifejezetten igaz ez a 20-30 év közöttiek és az 50-60 év közöttiek vonatkozásában. Ebben a két korcsoportban a munkavállalók 20-22%-a kihasználja a tömegkommunikáció információs lehetőségeit.

28. számú tábla: A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információk forrása és az életkor keresztvizsgálata

A munkáltató tájékoztatása				
	Igen	Nem	Nem válaszolt	Total
20 év alatt	11	4		15
20-30 év között	223	113		336
30-40 év között	106	43	1	150
40-50 év között	52	22	1	75
50-60 év között	17	13		30
60 év felett	1	1		2
Nem válaszolt		2		2
TOTAL	410	198	2	610
Munkatársak tájékoztatása				
	Igen	Nem	Nem válaszolt	Total
20 év alatt	3	12		15
20-30 év között	97	239		336
30-40 év között	35	115		150
40-50 év között	18	57		75
50-60 év között	13	17		30
60 év felett		2		2
Nem válaszolt			2	2
TOTAL	166	442	2	610
Jogsabály vagy szakirodalom olvasása				
	Igen	Nem	Nem válaszolt	Total
20 év alatt	1	14		15
20-30 év között	28	308		336
30-40 év között	11	139		150
40-50 év között	4	71		75
50-60 év között	3	27		30
60 év felett	1	1		2
Nem válaszolt			2	2
TOTAL	48	560	2	610
Egyéb hírforrásokból (TV, rádió, újság, internet)				
	Igen	Nem	Nem válaszolt	Total
20 év alatt		15		15
20-30 év között	75	261		336
30-40 év között	23	127		150
40-50 év között	12	63		75
50-60 év között	6	24		30
60 év felett		2		2
Nem válaszolt	2			2
TOTAL	118	492		610

Érdemesnek gondoltuk megvizsgálni a tájékozódási forrásokat beosztás – és ennek megfelelően nagy valószínűséggel iskolai végzettség - szerint is.

A munkáltató tájékoztatását az alacsonyabb beosztásokban dolgozó munkavállalók jelölték meg legnagyobb százalékban: segéd munkások 69%-ban, betanított munkások 71%-ban, szakmunkások 65%-ban, a középfokon végzettek pedig szintén sokan, 69%-uk. Várakozásainknak megfelelően, a felsőfokon végzettek körében alakult a legalacsonyabban ennek az információs csatornának a jelentősége (46%).

A munkatársak ismereteire, tapasztalataira a megkérdezettek köréből a szakmunkások voltak legtöbben kíváncsiak, mintegy 39%-uk. A legkevésbé támaszkodtak erre az információra a középfokon- és felsőfokon végzettek (70-71%-uk), de megemlítenők e helyütt a segéd munkások (69%) is, akik szintén kevés ilyen irányú érdeklődést mutattak.

A vonatkozó jogszabályok és szakirodalom olvasása a témában általánosan nem jellemző – ahogy ezt a fenti megállapítások is tartalmazzák – de a beosztás szerinti differenciálásból kitűnik, hogy a megkérdezett 26 fő segéd munkás közül senki nem tájékozódott e téren, a betanított munkások és szakmunkások 96%-ban szintén elutasító válaszokat adtak. Ahogy haladtunk felfelé a beosztás – és az iskolai végzettség – tekintetében, lassan, de biztosan nőtt azok aránya, akik a témában olvasottak voltak. A középfokú munkakörökben foglalkoztatottak 12%-a, a felsőfokon végzettek 16%-a igennel válaszolt.

A tömegkommunikációs eszközök általánosságban a jogszabályoknál és a szakirodalomnál „népszerűbbek” voltak. Döntően itt is a középfokú- és a felsőfokú végzettségekhez kötött munkakörök betöltői voltak azok, akik TV, rádió, újság, Internet révén (is) tájékozódtak a munkaerő-kölcsönzés szabályairól, lehetőségeiről. Az előbbi csoport 23%-ban, az utóbbiak némileg többen, 28%-ban. Az alacsonyabb végzettségű munkakörök betöltői kevésbé, bár a jogszabályokhoz/szakirodalomhoz viszonyítottan mégis többen fordultak ezekhez a kommunikációs csatornákhöz: segéd munkások közül minden hetedik (15%), betanított munkások közül minden nyolcadik (13%), szakmunkások közül minden hatodik (17).

29. számú tábla: A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információk forrása és a beosztás keresztvizsgálata

A munkáltató tájékoztatása				
	Igen	Nem	Nem válaszolt	Total
Segédmunkás	18	8		26
Betanított munkás	138	54	2	194
Szakmunkás	50	27		77
Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör	174	78		252
Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör	23	27		50
Nem válaszolt	7	4		11
Total	410	198	2	610
Munkatársak tájékoztatása				
	Igen	Nem	Nem válaszolt	Total
Segédmunkás	8	18		26
Betanított munkás	40	154		194
Szakmunkás	30	47		77
Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör	73	179		252
Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör	15	35		50
Nem válaszolt		11		11
Total	166	444		610
Jogszabály vagy szakirodalom olvasása				
	Igen	Nem	Nem válaszolt	Total
Segédmunkás		26		26
Betanított munkás	7	187		194
Szakmunkás	3	74		77

Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör	31	221		252
Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör	8	42		50
Nem válaszolt	1	10		11
Total	50	560		610
Egyéb hírforrásokból (TV, rádió, újság, internet)				
	Igen	Nem	Nem válaszolt	Total
Segédmunkás	4	22		26
Betanított munkás	25	169		194
Szakmunkás	13	64		77
Középfokú végzettséget igénylő adminisztratív munkakör	58	194		252
Felsőfokú végzettséget igénylő munkakör	14	36		50
Nem válaszolt	4	7		11
Total	118	492		610

7.2.2.4. A kölcsönzött munkavállalók elégedettsége a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatával

7.2.2.4.1. Kölcsönzött és saját munkavállalók egyenlő elbírálásának megítélése

A kérdőívnek ebben a részében a kölcsönzött munkavállalók elégedettségét vizsgáltuk. Kíváncsiak voltunk arra, hogy a többi, nem kölcsönzött munkavállalóhoz viszonyítva, milyennek ítélik meg saját helyzetüket: egyrészt a munkavégzés feltételeit és körülményeit, valamint a munka anyagi elismertségét, vagyis a jövedelmüket és a juttatásaikat.

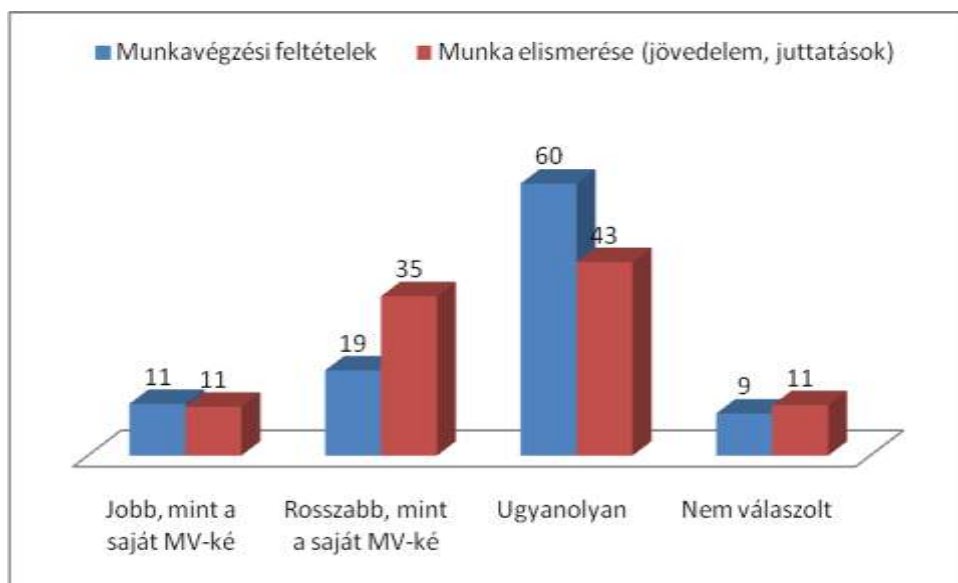
Összességében mind a két paraméter tekintetében a többség szerint ugyanolyan bánásmódban részesülnek a kölcsönzött munkavállalók, mint a saját állományban dolgozók, de a képet célszerű tovább részletezni. Érdekes felhívni

továbbá a figyelmet arra is, hogy az ezekre a kérdésre nem válaszolók aránya 9-11% között mozgott.

A munkavégzési feltételek tekintetében nagyobb volt a megkérdezettek körében az elégedettség, mint a javadalmazás kapcsán. A válaszadók 60%-a gondolta úgy (összesen 367 fő), hogy ugyanolyan a helyzetük e tekintetben, mint a saját foglalkoztatottaké és csupán 19% mondta azt, hogy rosszabb (összesen 115 fő). Voltak ugyanakkor olyanok is – nem sokkal kevesebben, mint akik rosszabbnak ítélték a munkavégzési feltételeket – akik a saját munkavállalókéknál jobbnak minősítették helyzetüket (összesen 70 fő).

A munka anyagi elismertsége tekintetében 17%-kal kevesebben mondták azt (összesen 261-en), hogy ugyanolyan a helyzetük, mint a saját munkavállalóké és 16%-kal többen azt (összesen 215-en), hogy kifejezetten rosszabb javadalmazási helyzetben vannak a kölcsönzöttek, mint a saját munkavállalók. E kérdés kapcsán is találoztunk 66 olyan válasszal, miszerint kedvezőbb javadalmazási feltételek mellett dolgoznak a kölcsönzöttek, mint a saját munkavállalók.

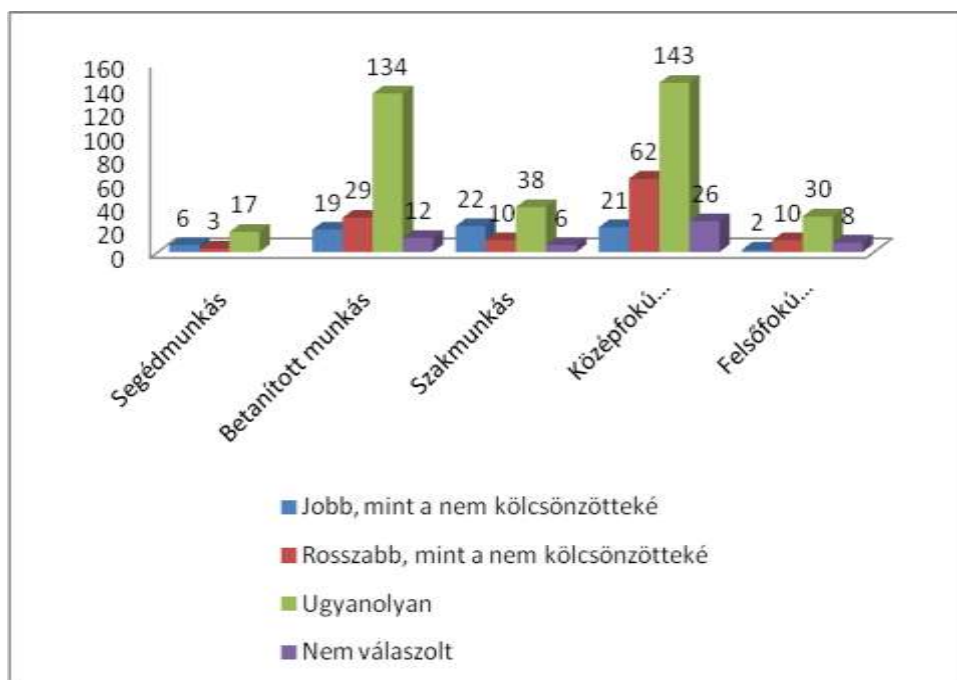
22. számú ábra: A kölcsönzött munkavállalók helyzetének önértékelése különös tekintettel a munkavégzési feltételekre és a munka anyagi elismertségére vonatkozóan (%-ban kifejezve)



A fenti két paraméter megítélését megvizsgáltuk a beosztásokkal összefüggésben is. Először a munkavégzési feltételeket vizsgáltuk. Minden beosztásban azok vannak többségben, akik ugyanolyannak ítélték meg saját munkavégzési feltételeiket, mint a nem kölcsönzöttékét, de eltérő mértékben. Legtöbben ezt a betanított- és segédmunkások közül állították (69% és 65%-uk), legkevésbé a szakmunkások gondolták így. Azt, hogy e tekintetben jobb helyzetben vannak, mint a saját dolgozók ugyanakkor leginkább a szakmunkások mondták és legkevésbé gondolták ezt a közép- és felsőfokon végzettek (8 illetve 4%-uk). Értelemszerűen e két utóbbi munkavállalói kör minősítette leginkább olyanak saját munkavégzési feltételeit, mint ami hátrányosabb a nem kölcsönzöttekéhez képest.

Összefoglalva: a szakmunkások ítélték meg saját helyzetüket legpozitívabban a munkafeltételek vonatkozásában, őket pedig a segédmunkások követik. Legkevésbé elégedettek a középfokú végzettségnek megfelelő munkakörben foglalkoztatottak voltak, őket pedig a felsőfokon végzettek követték.

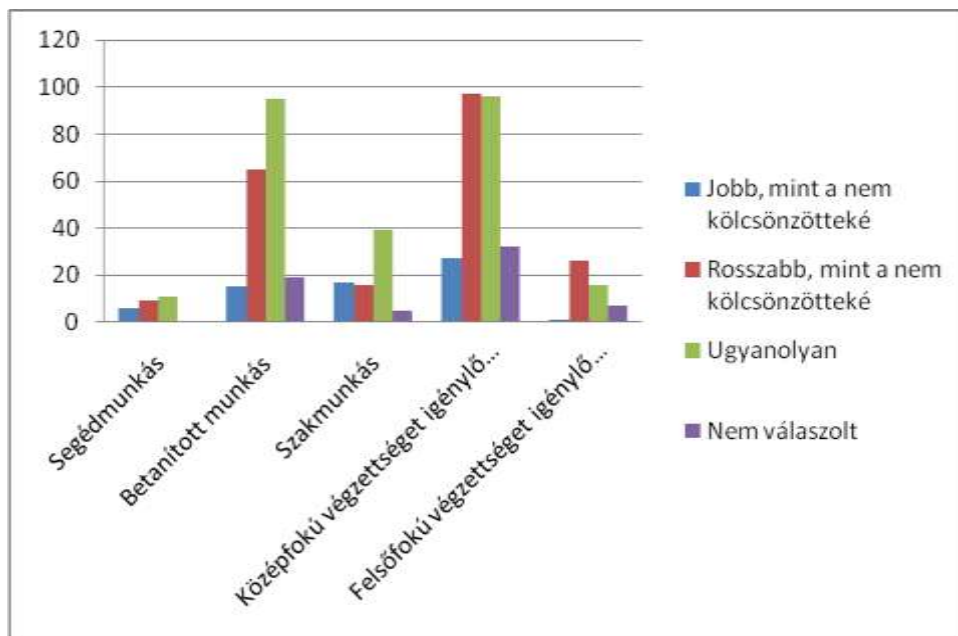
23. számú ábra: A kölcsönzött munkavállalók helyzetének önértékelése (munkavégzési feltételek) és beosztások keresztvizsgálata (főben kifejezve)



A javadalmazás tekintetében leginkább a betanított- és a szakmunkások mondták azt (49-51%-uk), hogy ugyanolyan javadalmazásban részesülnek, mint a nem kölcsönzött munkavállalók, de a szakmunkások között a második legnagyobb arányban kaptuk azt a választ is, hogy jobb javadalmazási rendszerekkel bírnak, mint a saját foglalkoztatottak. A legnagyobb arányban a segédmunkások nyilatkoztak úgy (23%-uk), hogy jobb e tekintetben a helyzetük. Az arányokat tekintve kiugróan magas a felsőfokon végzettek körében az anyagi ösztönzők kapcsán az elégedetlenség: 52%-uk mondta azt, hogy rosszabb helyzetben vannak, mint a nem kölcsönzöttek. Elégedetlenségben őket a középfokon foglalkoztatottak követik 38%-kal, de közülük ugyanilyen arányban nyilatkoztak úgy se nem jobb, se nem rosszabb a helyzetük.

Összefoglalva a fentieket, az anyagi ösztönzők kapcsán az elégedettségi lista éllovasai a segédmunkások és a szakmunkások; a legelégedetlenebbek pedig a felsőfokon végzettek.

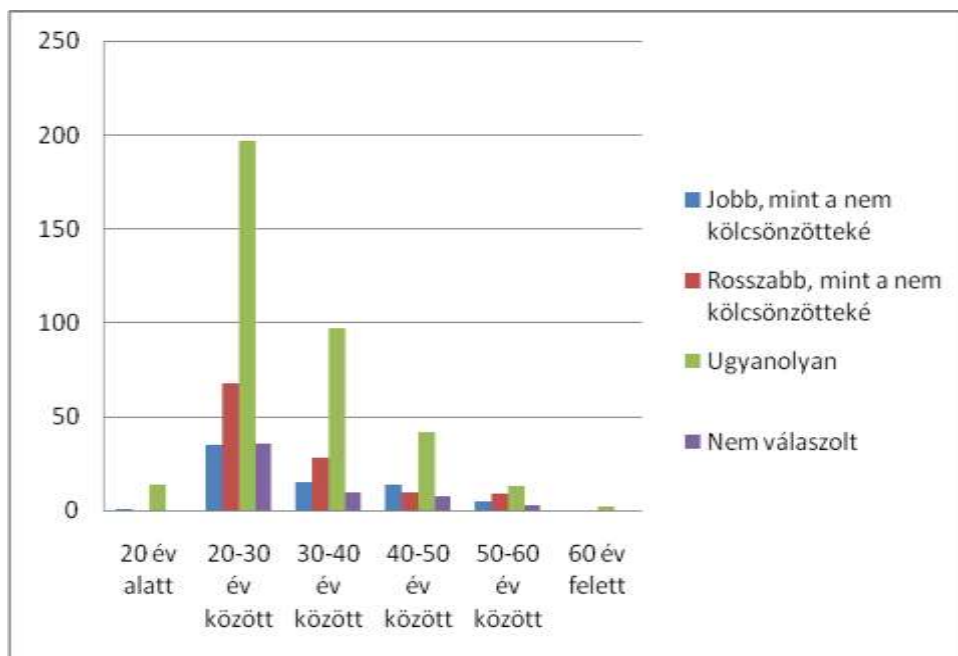
24. számú ábra: A kölcsönzött munkavállalók helyzetének önértékelése (munka anyagi elismertsége) és beosztások keresztvizsgálata (főben kifejezve)



A munkavégzési feltételeket és a korcsoportokat együttesen figyelembe véve a következő megállapítások tehetők. Döntően minden korcsoportban azok voltak többségben, akik se nem rosszabbnak, sem pedig jobbnak nem gondolták

munkavégzési feltételeiket, bár ennek mértéke életkoronként jelentős szórást mutatott. Míg a 20 év alattiak 95%-a mondta azt, hogy ugyanolyan munkavégzési feltételek között dolgozik, mint a nem kölcsönzött munkavállalók, az 50-60 év közöttiek köréből jóval kevesebben (43%-uk) mondta ugyanezt. Ez az a korcsoport, akik közül a legtöbben vallották (30%-uk): ők rosszabb feltételek mellett dolgoznak. A fenti korcsoportok közül a 40-50 évesek közül voltak a legnagyobb arányban azok, akik a saját munkavállalóknál előnyösebb helyzetben látták magukat a munkavégzési feltételek tekintetében.

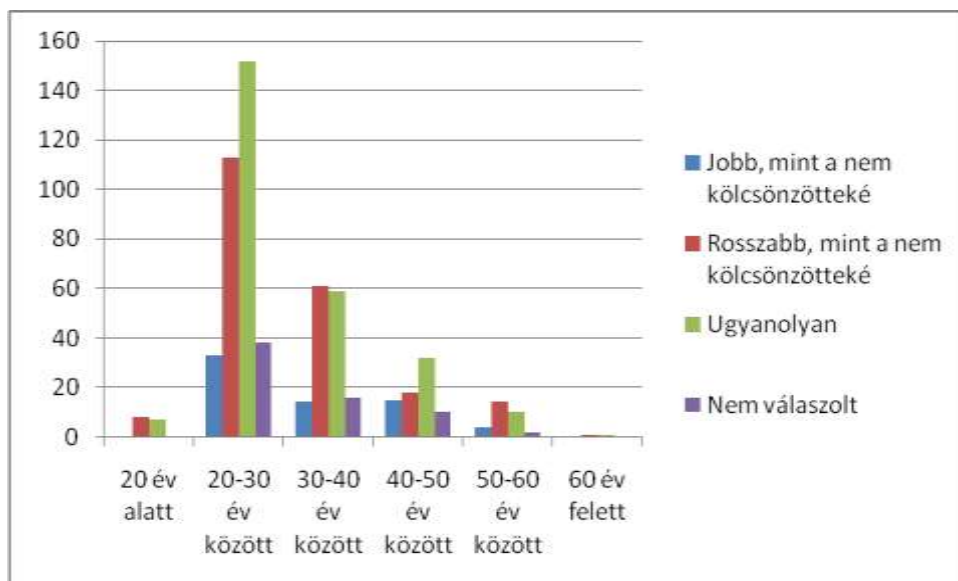
25. számú ábra: A kölcsönzött munkavállalók helyzetének önértékelése (munkavégzési feltételek) és az életkor keresztvizsgálata (főben kifejezve)



Az életkor és a munka anyagi elismertségének megítélése kapcsán megállapítható, hogy van három olyan korcsoport is a megkérdezettek körében, akik esetében többen ítélték rosszabbnak a javadalmazásukat, mint a nem kölcsönzöttekkel ugyanolyannak. Ez a három korcsoport csökkenő sorrendben a következő: az 50-60 év közöttiek, a 20 év alattiak és a 30-40 év közöttiek. A 60 év felettiek – bár csupán két ilyen korú munkavállaló töltötte ki a kérdőívet – fele-fele arányban gondolták azt, hogy rosszabb, vagy hogy ugyanolyan javadalmazásban részesülnek, mint a nem kölcsönzöttek. A 20-30 év közötti és a 40-50 év közötti kölcsönzött munkavállalók esetében azok voltak többségben, akik ugyanolyannak

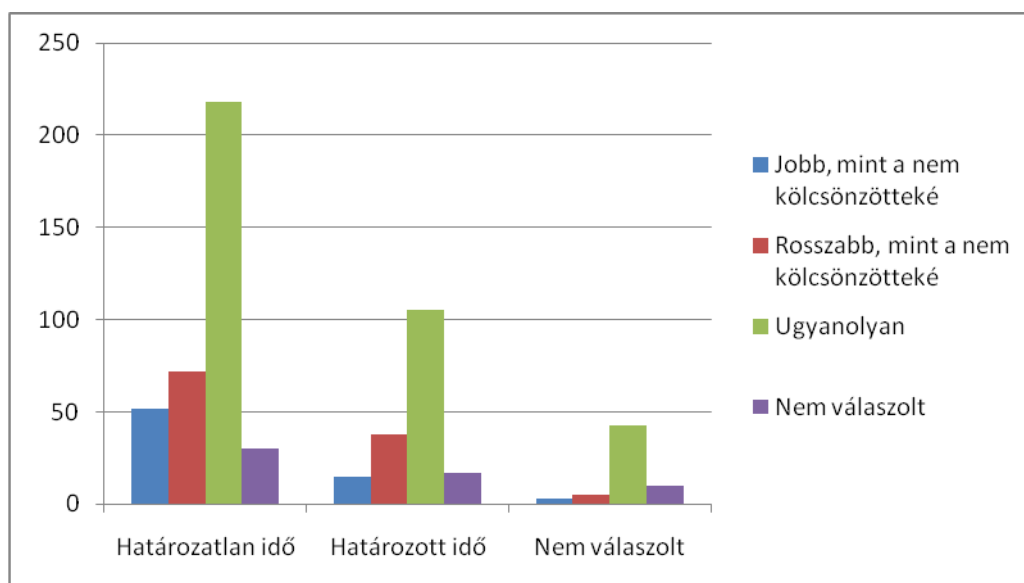
ítélték saját anyagi helyzetüket, mint a nem kölcsönzöttekét. Egyik korcsoportban sem voltak többségében azok, akik jobbnak tartották anyagi ösztönzőiket, bár a 40-50 év közötti munkavállalók közül kerültek ki a legtöbben azok, akik elégedettek voltak a javadalmazásukkal (a korcsoport 20%-a).

26. számú ábra: A kölcsönzött munkavállalók helyzetének önértékelése (munka anyagi elismertsége) és az életkor keresztvizsgálata (főben kifejezve)



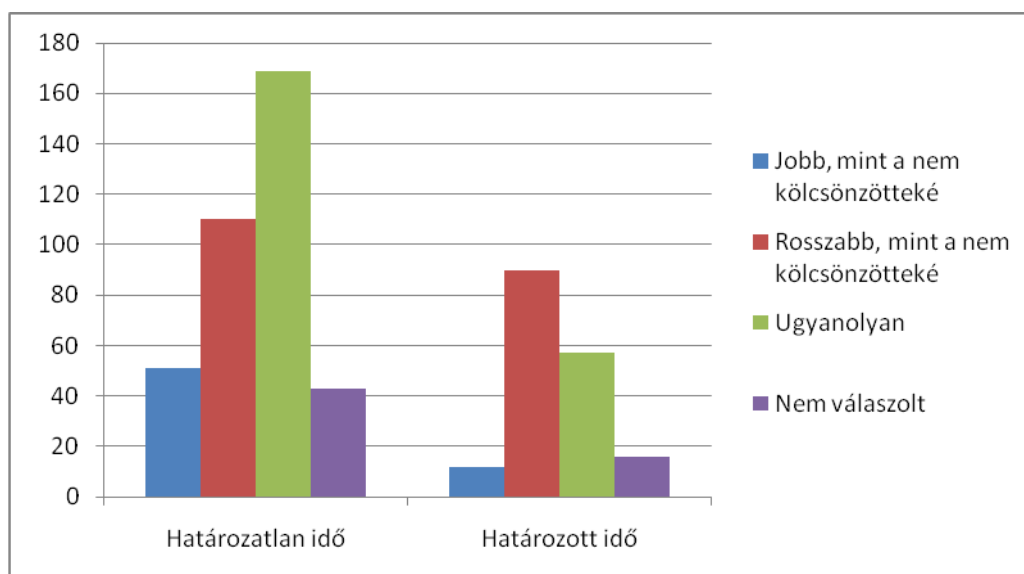
A kölcsönzött munkavállalók elégedettségét a munkafeltételekkel kapcsolatban megvizsgáltuk aszerint is, hogy határozott vagy határozatlan idejű munkaszerződésük van-e. Mindkét foglalkoztatási forma esetében döntően azok voltak többségben, akik ugyanolyannak ítélték meg helyzetüket (59-60%). A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak 22%-a rosszabbnak minősítette a helyzetét, szemben a 9%-kal, akik jobbnak. A határozatlan idejű foglalkoztatás esetében szintén többen voltak azok, akik rosszabbnak minősítették helyzetüket, de a két érték közötti különbség jelentősen kisebb volt, míg 14%-uk mondta azt, hogy jobb feltételek mellett dolgoznak, „csupán” 19%-uk ítélte saját munkafeltételeit rosszabbnak. A várakozásoknak megfelelően tehát a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők összességében elégedetlenebbek voltak a munkafeltételeikkel, mint a határozatlan időre foglalkoztatottak.

27. számú ábra: A kölcsönzött munkavállalók helyzetének önértékelése (munkafeltételek) és a foglalkoztatás határozott vagy határozatlan idejének kereszt-vizsgálata (főben kifejezve)



A foglalkoztatás határozott vagy határozatlan időre szóló jellege és az anyagi elismertség vizsgálata során előre le kell szögeznünk, hogy a határozatlan idejű kölcsönzött munkavállalók köréből magas volt azoknak az aránya, akik erre a kérdésre nem válaszoltak (11,5%). Az eredményeket ennek figyelembe vételével, óvatosan kell kezelni. Megállapítható ugyanakkor, hogy azok közül a határozatlan időre foglalkoztatottak közül, akik válaszoltak, többségben voltak olyanok, akik a nem kölcsönzöttekkel ugyanolyannak ítélték meg javadalmazási helyzetüket (45%). Második helyen voltak azok (29%), akik rosszabbnak látták saját helyzetüket és kisebbségben voltak (de voltak) olyanok is, akik kedvezőbb javadalmazási helyzetben látták magukat a saját munkavállalóknál (14%). A határozott idejű munkaszerződéssel kölcsönzöttek ebben a tekintetben is összességében elégedetlenebbek voltak, mint a határozatlan idejű kölcsönzöttek. 51%-uk szerint kedvezőtlenebb javadalmazási helyzetben vannak, mint a saját dolgozók, 33%-uk se jobbnak, se rosszabbnak nem minősítette helyzetét, és csupán 7%-uk mondta azt, hogy jobb javadalmazási konstrukcióban dolgoznak, mint a nem kölcsönzöttek.

28. számú ábra: A kölcsönzött munkavállalók helyzetének önértékelése (munka anyagi elismertsége) és a foglalkoztatás határozott vagy határozatlan idejének keresztvizsgálata (főben kifejezve)

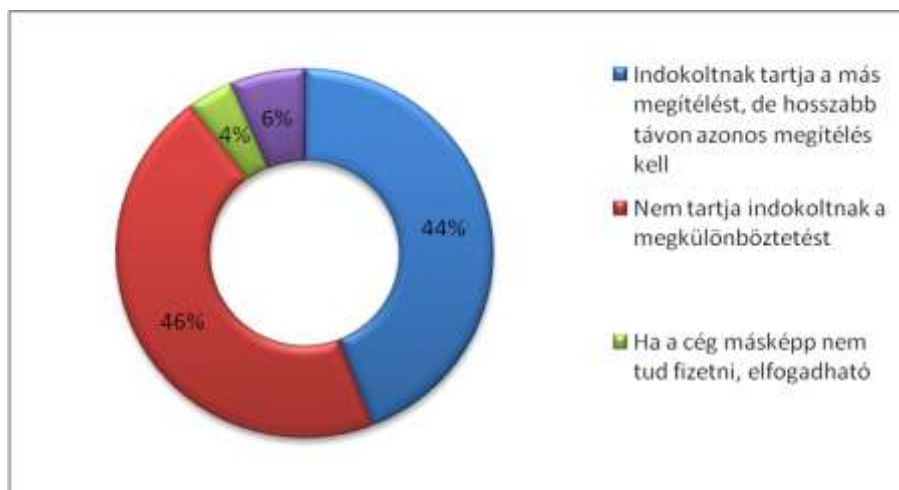


Lássuk végül, hogy mindent egybevetve, mit gondolnak a kölcsönzött munkavállalók annak indokoltságáról, hogy a kölcsönzött és a saját állományú munkavállalók tekintetében legyen megkülönböztetés mind a munkafeltételek, mind pedig a javadalmazás vonatkozásában.

Érdekes eredményre jutottunk. A megkérdezettek többsége 46%-a nem tartja indokoltnak a megkülönböztetést, szerintük az „első perctől” kezdve ugyanolyan megítélést kell biztosítani a kölcsönzötteknek is, mint a többi munkavállalónak. Látjuk azonban, hogy alig marad el ettől azoknak az aránya, akik – egyébként összhangban a hatályos uniós és magyar szabályozással – úgy gondolják, hogy rövidtávon elfogadható a megkülönböztetés, hosszú távon azonban ezt fel kell számolni.

4%-a a válaszadóknak ugyan, de azt is megjelölte lehetséges opcióként, hogy hosszabb távon is lehetne realitása a különbségek fenntartásának, ha a munkáltató gazdálkodása ezt szükségessé tenné.

29. számú ábra: Indokoltnak tartja, hogy a kölcsönzött munkaerő a nem kölcsönzött törzsmunkavállalókkal egyenlő elbírálásban részesüljön a munkában és a javadalmazásban is?



7.2.2.4.2. További tényezők összesített vizsgálata

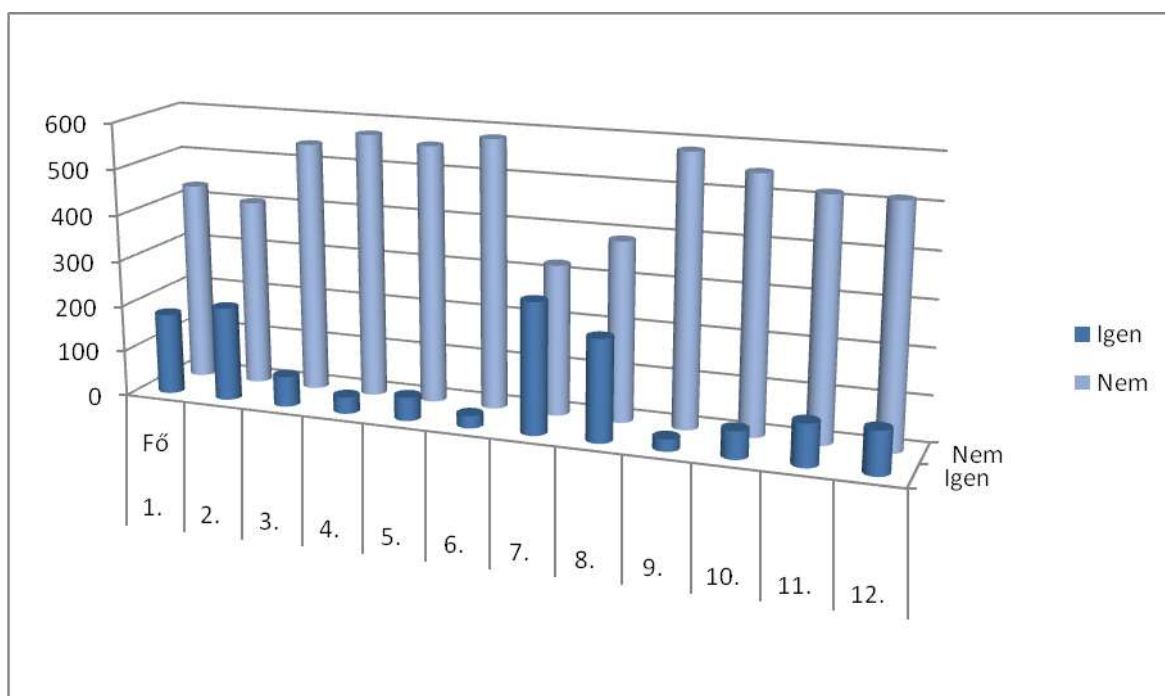
A nem kölcsönzött munkavállalóhoz való viszonyítást követően vizsgálatunk következő tárgya a kölcsönzött munkavállalók saját helyzetének megítélése volt, előre megadott szempontok szerint. Tizenkét előre megadott állításból kellett megjelölniük azokat a válaszokat, amelyeket magukra nézve igaznak tartanak. Több válasz is megjelölhető volt. Lehetőségük volt egyéb megjegyzéseket is fűzni a válaszok után, ezeket külön ismertetjük. A vizsgált tényezők a következők voltak:

- Sok területen kipróbálhatom magam
- Tapasztalatot szerzek
- Nagyobb a függetlenségem
- Magam alakítom a pályámat
- Kevesebbet kell túlóráznom, mint a nem kölcsönzött munkavállalóknak
- Jobban ki merek állni a magam igazáért
- Bizonytalan a jövő
- A juttatások tekintetében rosszabb
- A munkaidő-beosztásom nehézségeket okoz
- Kevésbé megbecsült a munkatársak által
- Kevésbé megbecsült a vezetők által
- Nincs, aki képviselné az érdekeimet

30. számú tábla: Kölcsönzött munkavállalók összesített helyzetértékelése (1)

1. Sok területen kipróbálhatom magam	Fő	Százalék
Igen	177	29
Nem	433	71
Total	610	100
2. Tapasztalatot szerzek		
Igen	204	33
Nem	406	67
Total	610	100
3. Nagyobb a függetlenségem		
Igen	66	11
Nem	544	89
Total	610	100
4. Magam alakítom a pályámat		
Igen	36	6
Nem	574	94
Total	610	100
5. Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak		
Igen	51	8
Nem	559	92
Total	610	100
6. Jobban ki merek állni a magam igazáért		
Igen	27	4
Nem	583	96
Total	610	100
7. Bizonytalan a jövő		
Igen	284	47
Nem	326	53
Total	610	100
8. Juttatások tekintetében rosszabb		
Igen	221	36
Nem	389	64
Total	610	100
9. Munkaidő-beosztásom nehézségeket okoz		
Igen	26	4
Nem	584	96
Total	610	100
10. Kevésbé megbecsült a munkatársak által		
Igen	60	10
Nem	550	90
Total	610	100
11. Kevésbé megbecsült a vezetők által		
Igen	92	15
Nem	518	85
Total	610	100
12. Nincs, aki képviselné az érdekeimet		
Igen	94	15
Nem	516	85
Total	610	100

30. számú ábra: Kölcsönzött munkavállalók összesített helyzetértékelése (2)



A feltett kérdéscsoportra legalább egy válasz minden kitöltőtől érkezett. Összességében megállapítható, hogy egy tényező – sem a pozitív sem a negatív állítások - esetében sincs az igenek száma többségben. Van azonban legalább négy olyan faktor, amelyek esetében szembeötlően magas a pozitív válaszok aránya, ezek a következők:

- 7. kérdés: Bizonytalan jövő (Igen: 47% – Nem: 53%)
- 8. kérdés: Juttatások tekintetében rosszabb (Igen: 36% – Nem: 64%)
- 1. kérdés: Sok területen kipróbálhatom magam (Igen: 29% – Nem: 71%)
- 2. kérdés: Tapasztalatot szerzek (Igen: 33% – Nem: 67%)

A „bizonytalan jövő” állítást (7. kérdés) a válaszadók 47%-a tekintette igaznak magára nézve, ezzel ez a tényező került az igenek sorában a legelőkelőbb helyre. Látni kell azonban, hogy ez a szám még mindig a kisebbséghez tartozik, a válaszadók 53%-a ugyanis nem látta bizonytalanának a jövőt.

A „juttatások tekintetében rosszabb” állítást (8. kérdés) a válaszadók 36%-a tartotta igaznak, amit a fenti kérdésekre adott válaszok is igazolnak. Erre a kérdésre is fontos azonban a negatív válaszok arányát külön kiemelni: ez ebben az esetben a

100-ból hiányzó 64% adott nemleges választ, vagyis nem rosszabb a helyzetük a juttatások tekintetében.

Az „igen” válaszok sorát a negatív állítások után kettő pozitív követi: a munkaerő-kölcsönzés sokszor talán túldimenzionált munkavállalókra hátrányos oldalát kiemelő vélemények mellé illő odatenni: mind a munkával kapcsolatos tapasztalat-szerzés igénye, mind pedig a változatosság sok esetben előnyössé teheti ezt a foglalkoztatási formát a munkavállalók számára a tipikus munkavégzési rendszerekhez képest. Az eredményekből az látszik ugyanis, hogy a „sok területen kipróbálhatom magam” válaszok és a „tapasztalatok szerzek” válaszok 29%-ban illetve 33%-ban megjelennek a munkavállalói preferenciák között.

Megvizsgáltuk a nemleges válaszok összetételét is. Az alábbi tényezők esetében volt a legnagyobb eltérés az igenek és a nemek között az utóbbiak javára, vagyis ezekben a kérdésekben erőteljes nemleges válaszok születtek:

- 6. kérdés: Jobban ki merek állni a magam igazáért (Nem: 96% – Igen: 4%:)
- 9. kérdés: Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz (Nem: 96% – Igen: 4%)
- 4. kérdés: Magam alakítom a pályámat (Nem: 94% – Igen: 6%)
- 5. kérdés: Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak (Nem: 92% – Igen: 8%)
- 10. kérdés: Kevésbé megbecsült a munkatársak által (Nem: 90% – Igen: 10%)
- 3. kérdés: Nagyobb a függetlenségem (Nem: 89% – Igen: 11%)
- 11. kérdés: Kevésbé megbecsült a vezetők által (Nem: 85% – Igen: 15%)
- 12. kérdés: Nincs, aki képviselné az érdekeimet (Nem: 85% – Igen: 15%)

Ha egy egyszerű logikai művelettel lefordítjuk a kapott eredményeket, az alábbi állítások kerültek megfogalmazásra a válaszadók által. Attól, ha egy munkavállaló nem saját állományban dolgozik, hanem egy munkaerő-kölcsönző cég által kerül a munkáltatóhoz nem jelenti azt, hogy a megkérdezett munkavállaló szabadabban el meri mondani véleményét, jobban ki mer állni saját érdekei védelmében. A munkavállalók kiszolgáltatottsága szempontjából a válaszadók szerint indifferens a jogi status.

A válaszadók szerint a munkaidő beosztására nem hat (negatívan) a munkaerő-kölcsönzés, e tekintetben tehát szintén nincs jelentős különbség a két munkavállalói csoport között. Ez a tényező nagy valószínűséggel sokkal inkább a kölcsönbe vevő munkaadó rendelkezésének, mintsem a foglalkoztatás módjának függvénye.

Szintén nem bizonyult igaznak az esetek döntő többségében az, hogy a kölcsönzött munkavállalók maguk alakítják pályájukat. Egyrészt a munkaerőpiaci lehetőségek állítanak erőteljes korlátokat eléjük, másrészt a kölcsönbe adó munkaadók elsődleges döntési kompetenciájába tartozik a kölcsönbe vevő munkaadó kiválasztása és biztosítása.

Nem igaz az esetek döntő többségében, hogy a kölcsönzött munkavállalók részére a munkaadó kevesebb rendkívüli munkavégzést rendel el, mint a saját dolgozóinak. Ez a kérdés nyilván nem a kölcsönzött munkavállalók válaszaiból a legautentikusabb, erről a kölcsönbe vevő munkaadók válaszait kell a jövőben megvizsgálni. Tény, hogy a kölcsönzött munkavállalók nem érzik úgy, hogy a foglalkoztatási forma okán nekik kevesebb túlmunkavégzés kerül elrendelésre.

Minimális pontszámbeli eltérésük okán, egy helyen említtem a kölcsönzött munkavállalók munkatársak és vezetők általi elismerését vagy annak hiányát. Nem bizonyult igaznak az, hogy akár a munkatársak, akár a vezetők által kevesebb elismerést vagy megbecsülést kapnának a kölcsönzött munkavállalók, bár ez inkább igaz a munkatársakra és kevésbé igaz a vezetőkre.

A kapott válaszok alapján kijelenthető az, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem biztosít nagyobb függetlenséget a kölcsönzött munkavállalóknak. A munkavégzés munkajogviszony keretein belül folyik, a Munka Törvénykönyve által rögzített jogok és kötelezettségek ugyanúgy illetik meg és terhelik a feleket, mint egy tipikus munkajogviszonyban.

Végül, a válaszadók szerint nem igaz, hogy a kölcsönzött munkavállalók érdekképviselője nem megoldott. A kérdés részletekbe ugyan nem bocsátkozott, de itt egyrészt a munkavállalók munkajogviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítására szerveződő szakszervezetekről, másrészt a kényszerképviselői alapon működő üzemi tanácsokról van szó. Nem elhanyagolható ebben a hármas

jogviszonyrendszerben ugyanakkor az sem, hogy a kölcsönbe adó munkáltatónak is érdeke fűződik a jogszerű gyakorlatok fenntartásához, ami ezáltal közvetve vagy közvetlenül is a munkavállalói érdekeket szolgálja.

7.2.2.4.3. Keresztvizsgálatok

A fenti pozitív és negatív válaszok mélyrehatóbb elemzését is elkészítettük. Megvizsgáltuk, hogy a 7, 1, és 2 számú relatív pozitív tényezők, valamint a 6,9,4,5, 10, 3, 11 és 12 hangsúlyosan negatív tényezők válaszai miként alakulnak a következő további tényezők függvényében:

- válaszadók neme,
- válaszadók életkora,
- beosztása,
- munkajogviszony határozott vagy határozatlan időre szól
- ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat.

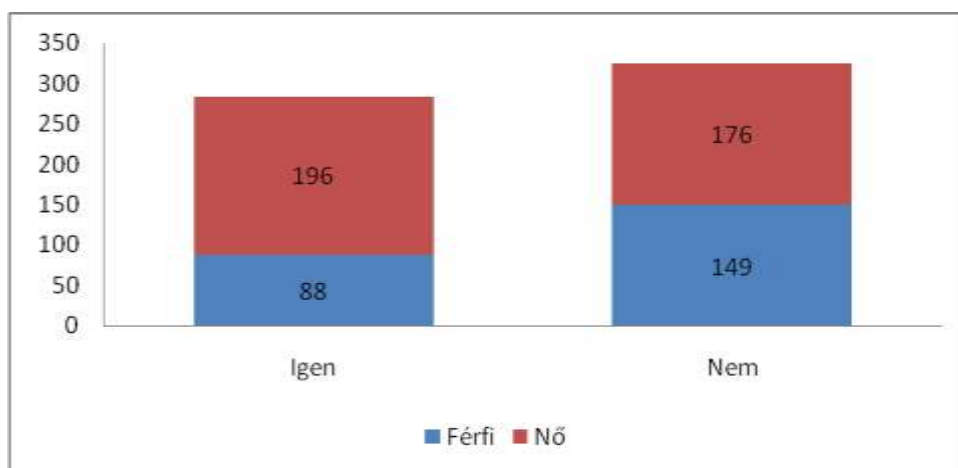
Mivel a pozitív tényezők közül a 8. kérdést („Juttatások tekintetében rosszabb”) a kérdőív korábbi részeiben megvizsgáltuk, ennek megismétlésétől e helyütt eltekintünk.

Relatív magas igenlő válaszok (1): Bizonytalan jövő

Bizonytalan jövő – a válaszadók neme

A százalékos megoszlás azt mutatta, hogy míg a nőknek csupán 37%-a ítélte a jövőjét bizonytalannak a munkaerő-kölcsönzés kapcsán, addig a férfiak többsége, 53%-a gondolta ugyanezt. Visszatükröződik ebben az arányban a magyar családmodell is, ahol a férfi a családfenntartó szerepét tölti be.

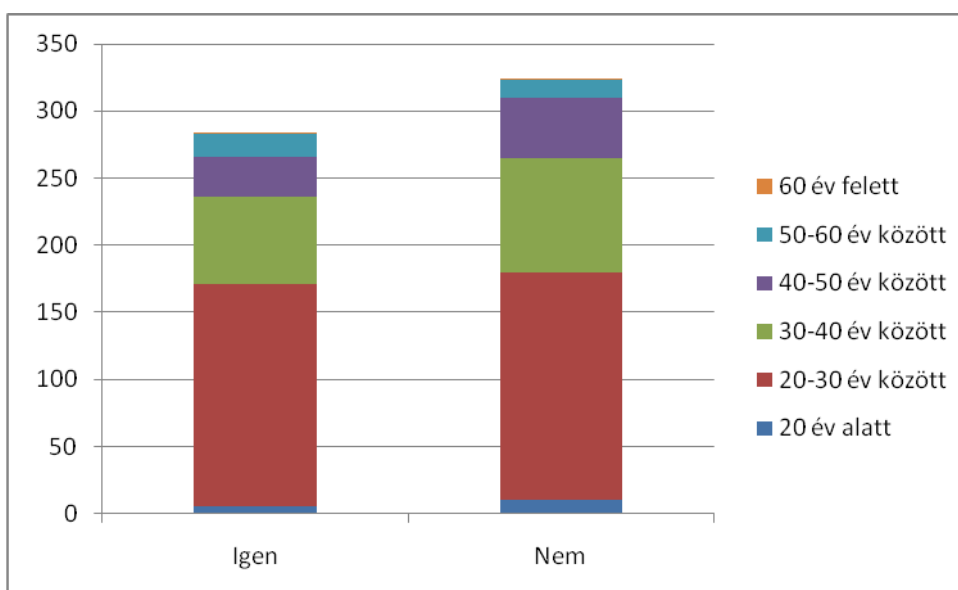
31. számú ábra: „Bizonytalan jövő” és a válaszadó nemének keresztvizsgálata



Bizonytalan jövő - a válaszadók életkora

A jövőt tekintve a legoptimistább korosztály a 20 év alatti korcsoport. Közülük a többség (67%) nem tekinti bizonytalanának a jövőt, csupán 37%-ukban merülnek fel ez irányú aggodalmak. Többségében szintén optimistábban nyilatkoztak a többiek: a 20-30 év közöttiek 51%-a, a 30-40 év közöttiek 57%-a és a 40-50 év közöttiek 60%-a. A leginkább borúlátóak az 50-60 év között foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók, akiknek 57%-a bizonytalannak érzi jövőjét.

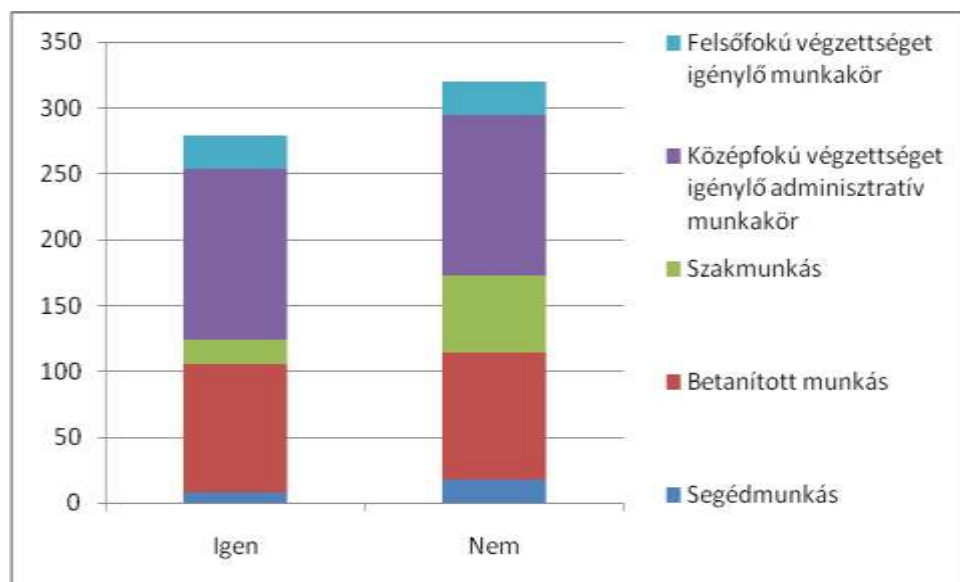
32. számú ábra: „Bizonytalan jövő” és a válaszadók életkorának keresztvizsgálata



Bizonytalan jövő – a válaszadók beosztása

A munkakörök tekintetében halvány többséget (52%) mutatnak a pesszimisták a középfokon végzettek körében, akiket adminisztratív munkakörökben foglalkoztatnak. A betanított munkásoknak pedig 51%-a érzi bizonytalanának a jövőjét. Az inkább optimisták sorrendje a következő: szakmunkások (77%), segédmunkások (69%). A felsőfokon végzettek fele-fele arányban optimisták és pesszimisták a jövőt illetően.

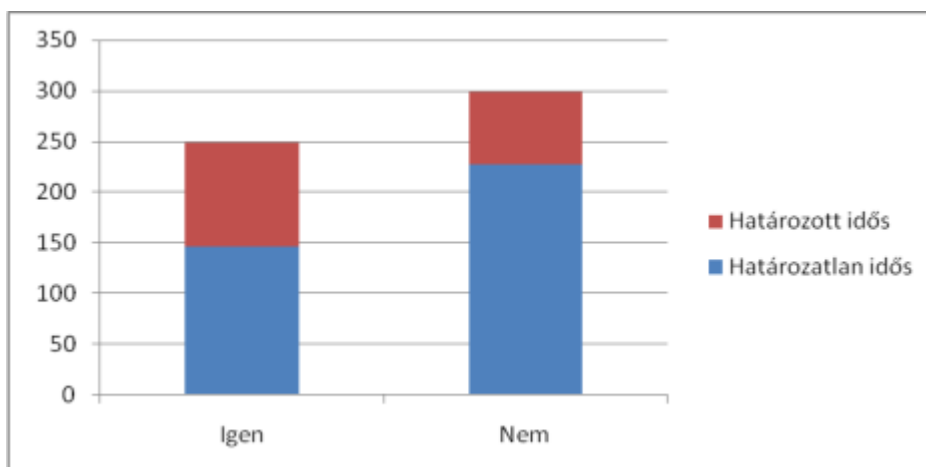
33. számú ábra: „Bizonytalan jövő” és a válaszadók beosztásának kereszt-vizsgálata



Bizonytalan jövő – a munkajogviszony határozott vagy határozatlan időre szól

A határozott és határozatlan időre foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók elégedettsége kapcsán fent tett megállapításainkat e helyütt tovább tudjuk erősíteni. Ezek szerint a határozatlan idejű foglalkoztatottak többsége (61%) nem bizonytalan a jövőt illetően, csupán a kisebbségnek (tehát 39%-nak) vannak félelmei. Ezzel szemben a határozott időre szerződött kölcsönzött munkavállalók többsége (59%-a) bizonytalannak érzi a jövőt és ennek kapcsán pesszimista.

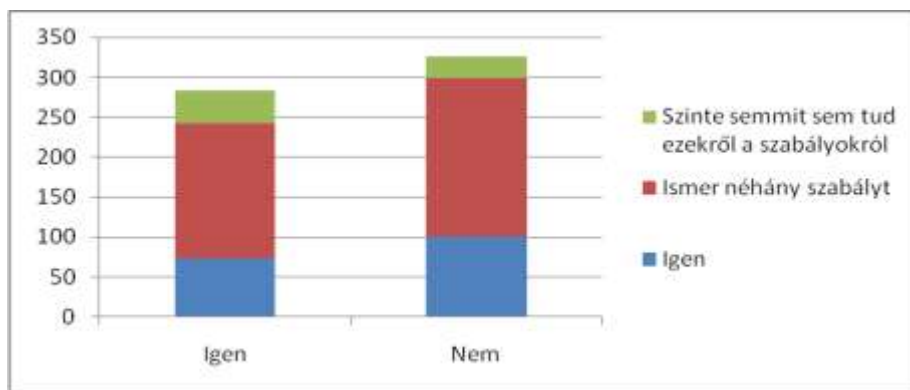
34. számú ábra: „Bizonytalan jövő” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



Bizonytalan jövő - ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

A jövő megítélése és a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályok ismerete logikus együttállást mutat. A kettő fordítottan arányos. Ezek szerint minél tájékozottabb egy munkavállalói a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályokat illetően, annál kevésbé tart a jövő bizonytalanságaitól. Ez a félelem azonban fokozatosan növekszik, ha a munkavállalói tájékozottsági foka csökken. A válaszadók közül, akik egyértelmű igennel feleltek a szabályok ismeretét firtató kérdésre, 58% mondta azt, hogy nem ítéli bizonytalannak a jövőt. Azok közül, akik ismernek néhány vonatkozó szabályt, 54% mondta ugyanezt. Akik pedig szinte semmilyen szabályt nem ismernek, azok 60%-ban pesszimisták, bizonytalannak látják a jövőt.

35. számú ábra: „Bizonytalan jövő” és annak keresztvizsgálata, hogy ismerik-e a válaszadók a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

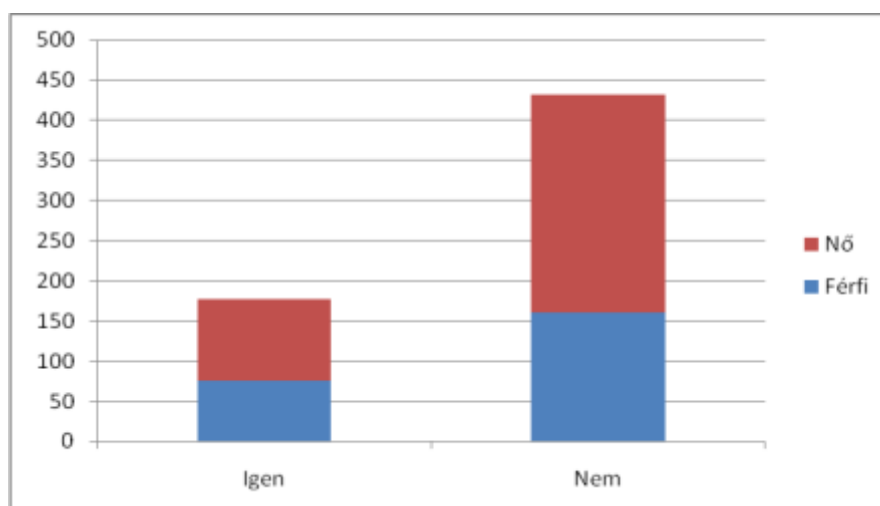


Relatív magas igenlő válaszok (2): Sok területen kipróbálhatom magam

Sok területen kipróbálhatom magam – a válaszadók neme

Bár a most részletezett pozitív válaszok egyike sem abszolút értelemben pozitív – vagyis ezek esetében a nemleges válaszok voltak ugyan többségben, de ezek a faktorok esetében relatíve magas volt az igenek száma. A nemek tekintetében halvány eltérés mutatkozik az arányok között, mégis: a férfiak nagyobb hányada jelölte meg ezt a tényezőt előnyként, mint a nők esetében. A férfiak 32%-a mondta azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés révén, sok területen módja van kipróbálni magát, míg a nők esetében ez az arány 27%-os volt.

36. számú ábra: „Sok területen kipróbálhatom magam” és a válaszadók neme közötti keresztvizsgálat

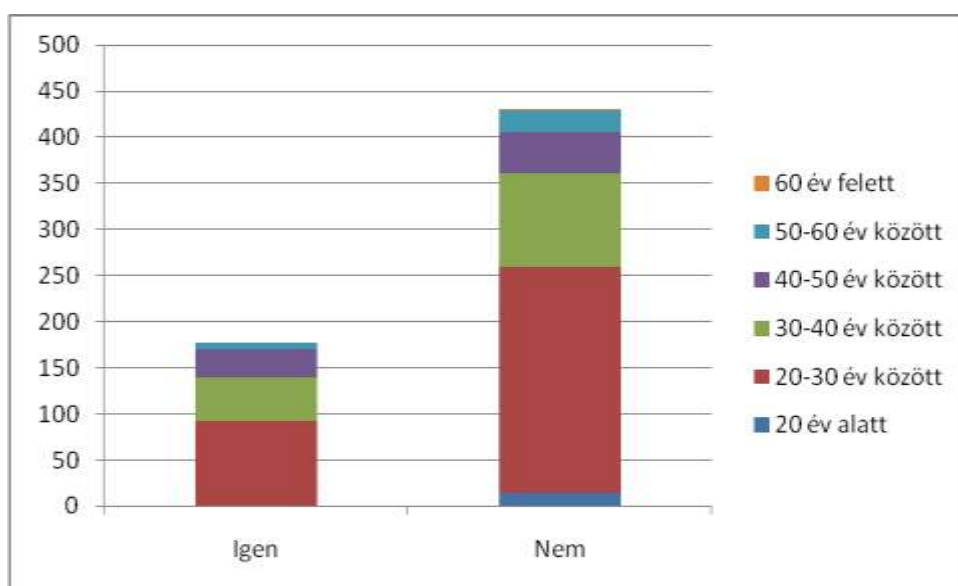


Sok területen kipróbálhatom magam – a válaszadók életkora

A munka változatossága és az életkor vizsgálata markánsabb aránybeli eltéréseket mutatott. Bár továbbra is minden korcsoportban azok voltak többségben, akik erre a tényezőre nemleges választ adtak, mégis nem egyforma mértékben. A 40-50 év közötti korcsoportban például a válaszadók 40%-a jelölte meg az igen választ erre a kérdésre, vagyis a számukra bír a legnagyobb fontossággal az összes korcsoport közül az, hogy sok területen próbálhatják ki magukat a munkaerő-kölcsönzés révén. Őket a 30-40 év közöttiek követik 32%-kal, majd a 20-30 év

közöttiek 27%-kal, végül az 50-60 év közöttiek nyilvánvaló okokból a legalacsonyabb százalékkal: 23%. Érdemes kiemelni a két szélső korcsoportot, a 20 év alattiakat és a 2 fő 60 év feletti válaszadót. A 20 év alatti korcsoportban a válaszadók 93%-a mondta azt, hogy nem igaz a munkaerő-kölcsönzésre a fenti állítás, a két fő 60 év feletti munkavállaló közül pedig mindkettő adta ugyanezt a választ.

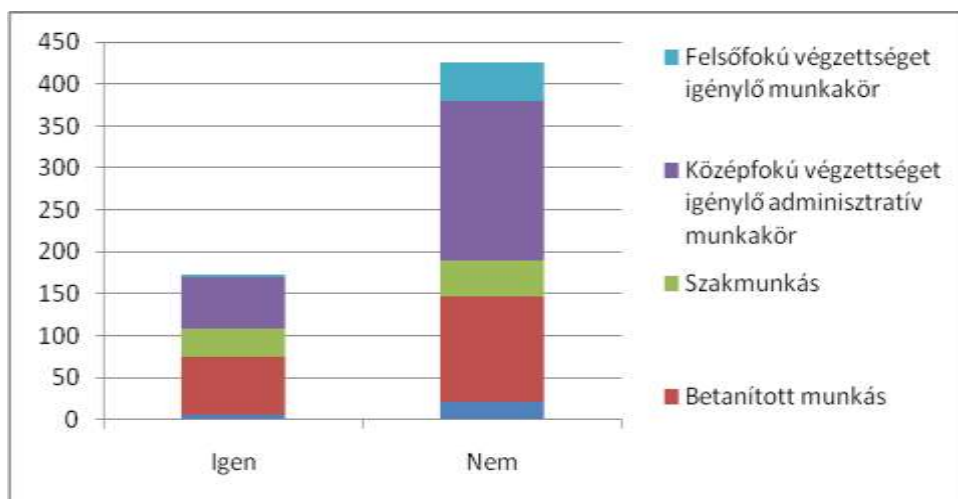
37. számú ábra: „Sok területen kipróbálhatom magam” és a válaszadók életkora közötti keresztvizsgálat



Sok területen kipróbálhatom magam – a válaszadók beosztása

Beosztás tekintetében a szakmunkások közül mondták legtöbbször azt (44%), hogy a munkaerő-kölcsönzés révén, sok területen módjuk nyílik kipróbálni magukat. Őket a betanított munkások követik 36%-kal, majd a középfokon végzettek következnek 24%-kal. A leginkább elutasítók ebben a kérdésben a felsőfokon végzettek és a segédmunkások voltak: a felsőfokon végzettek 92%-a adta azt a választ, hogy nem igaz, hogy sok területen próbálhatja ki magát; a segédmunkások közül pedig 81%.

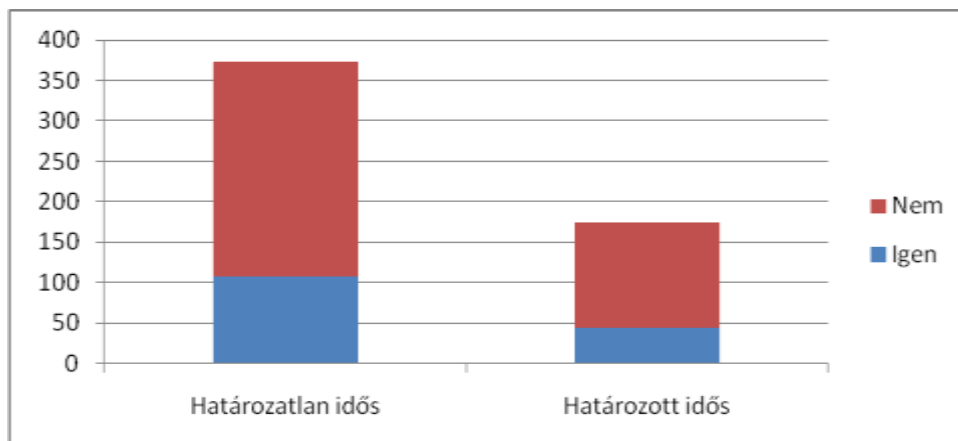
38. számú ábra: „Sok területen kipróbálhatom magam” és a válaszadók beosztása közötti keresztvizsgálat



Sok területen kipróbálhatom magam – munkajogviszony határozott vagy határozatlan időre szól

A foglalkoztatás határozott vagy határozatlan ideje számottevően nem ad különbséget a fenti kérdésben. Az igen és nem válaszok aránya közel áll egymáshoz a határozott és a határozatlan időre foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók körében. Halvány többségben (29%) vannak a határozatlan időre foglalkoztatottak a határozottakhoz képest (25%) az igenek tekintetében.

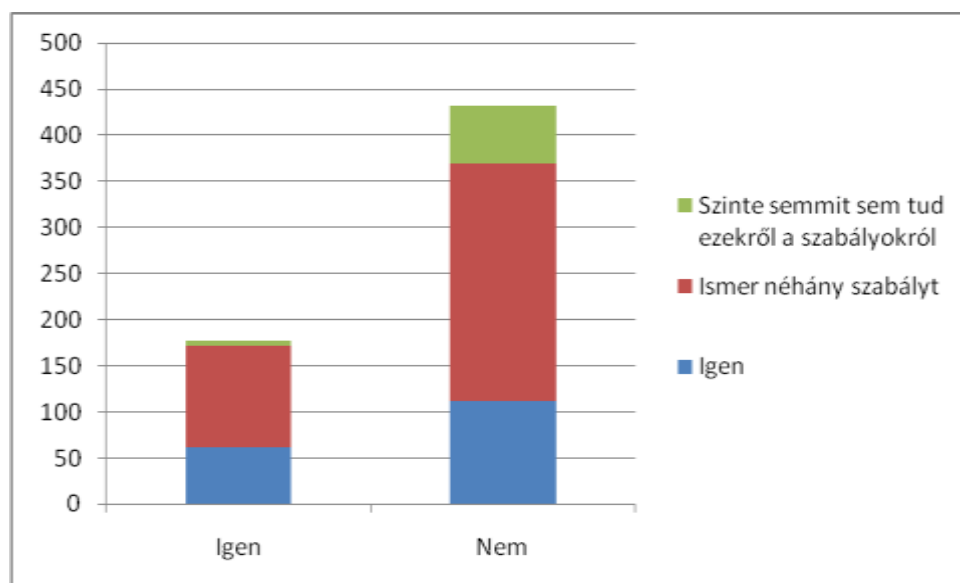
39. számú ábra: „Sok területen kipróbálhatom magam” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



Sok területen kipróbálhatom magam - ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

Ez a két tényező is fordított arányban áll egymással, a bizonytalan jövőre vonatkozó állításokhoz hasonlóan. Ezek szerint minél tájékozottabb egy munkavállaló a munkaerő-kölcsönzés szabályaival kapcsolatban, annál inkább felismeri ennek a foglalkoztatási formának az előnyeit is – és mondja például azt, hogy a kölcsönzés révén, sok területen módja van kipróbálni magát. Azok közül, akik ismerik a vonatkozó szabályokat 36% mondta azt, hogy sok területen ki tudja magát próbálni, akik néhány szabályt ismernek, azok közül 30% mondta ugyanezt, akik pedig semmilyen szabályt nem ismernek csupán 9% ismerte fel ezt az előnyt.

40. számú ábra: „Sok területen kipróbálhatom magam” és annak kereszt-vizsgálata, hogy ismerik-e a válaszadók a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat



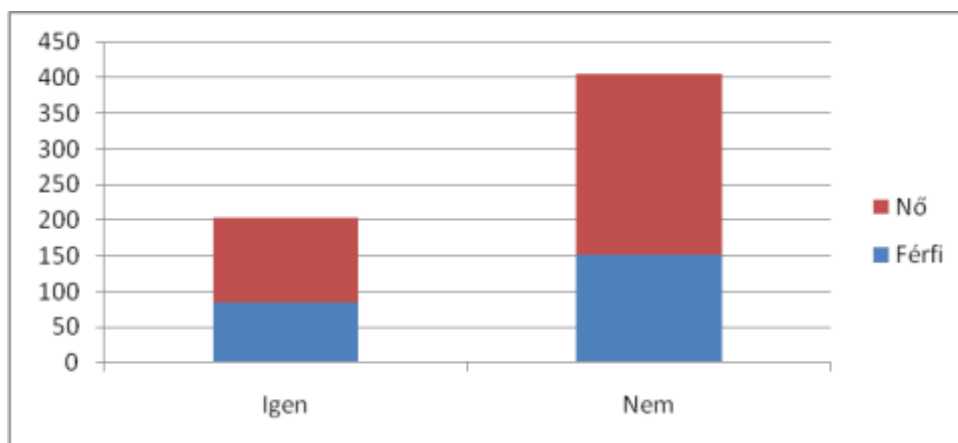
Relatív magas igenlő válaszok (3): Tapasztalatot szerzek

Tapasztalatot szerzek – a válaszadók neme

A munkaerő-kölcsönzés révén történő munkatapasztalat megszerzése alapvetően csupán a kisebbség számára szempont a foglalkoztatási forma

választásakor. A nemek tekintetében – ahogy az előző kérdéskör esetében is – minimális különbség volt tapasztalható, de ebben az esetben is a férfiak voltak többen, akik a tapasztalatszerzésre több igenlő választ adtak: 36%-uk, szemben a nőkkel, akik 32%-a adta ugyanerre a kérdésre az igen választ.

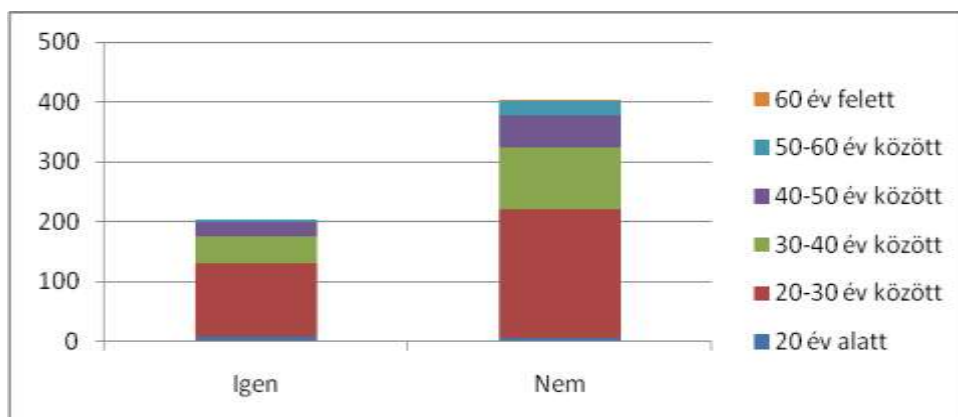
41. számú ábra: „Tapasztalatot szerzek” és a válaszadók neme közötti kereszt-vizsgálat



Tapasztalatot szerzek – a válaszadók életkora

A munkaerő-kölcsönzés révén történő tapasztalatszerzés igénye tekintetében érthető módon - a 20 év alatti korosztály esetében voltak egyedül többségben azok, akik igenlő választ adtak. Közülük 53% fogalmazta meg ennek az igényét. Az összes többi korcsoportban azok voltak többségben, akik nem tartották jellemzőnek ezt az állítást magukra nézve. Nyilvánvalóan a nagy munkatapasztalattal rendelkező idősebb korosztály – de különösen a 60 év felettiek – számára ez nem jelent szempontot, mindkét válaszadó nemleges választ adott. Az 50-60 év közöttiek döntő többségében (83%) szintén nemmel válaszoltak. Ahogy haladunk a fiatalabb korcsoportok felé, annál kisebb az elutasító válaszok aránya és értelemszerűen nagyobb az igeneké, vagyis minél fiatalabb munkavállalóról van szó, annál jellemzőbb a tapasztalatszerzés igénye.

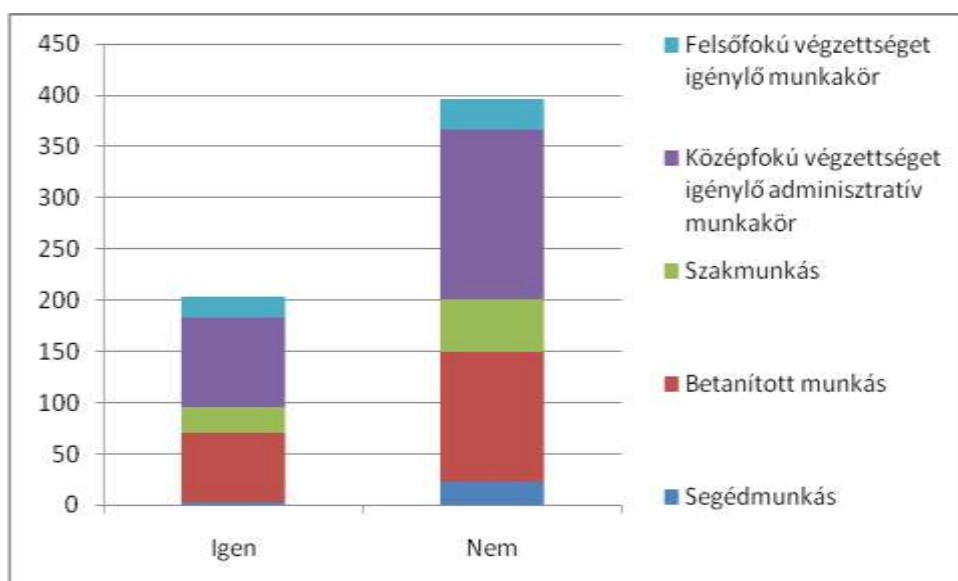
42. számú ábra: „Tapasztalatot szerzek” és a válaszadók életkora közötti keresztvizsgálat



Tapasztalatot szerzek – a válaszadók beosztása

A tapasztalatszerzés igénye és a beosztás (és ezzel összhangban az iskolai végzettség) fordított arányban állt egymással. Vagyis, a felsőfokon végzettek körében válaszolták a legtöbbször azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés révén tapasztalatot is szereznek (40%), őket a középfokon végzettek követték (35%), majd a szakmunkások és a betanított munkások. A sort a segédmunkások zárták, akik közül csupán 12% tartotta fontosnak a tapasztalatszerzés igényét.

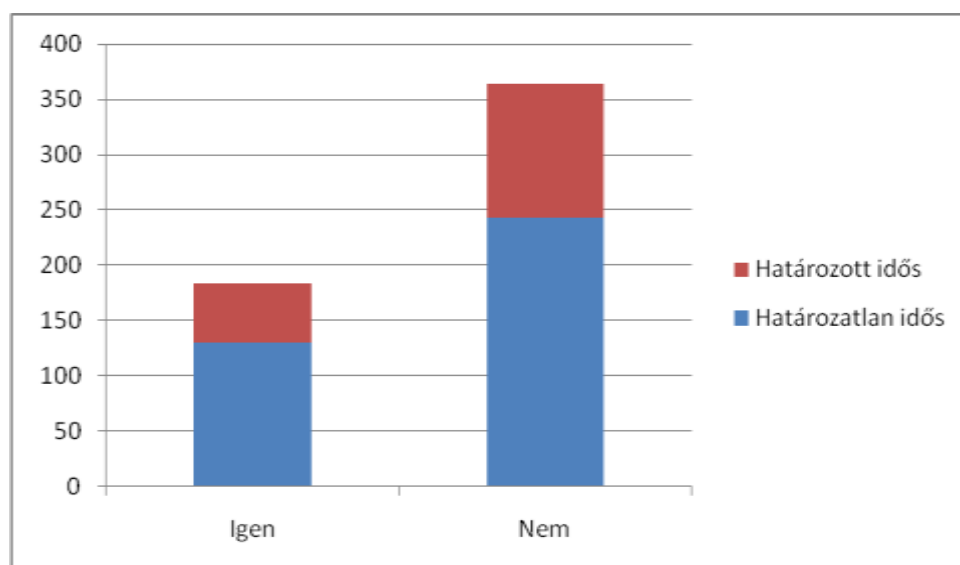
43. számú ábra: „Tapasztalatot szerzek” és a válaszadók beosztása közötti keresztvizsgálat



Tapasztalatot szerzek – munkajogviszony határozott vagy határozatlan időre szól

Minimális különbség mutatkozott a határozott és a határozatlan időre foglalkoztatottak között a tapasztalatszerzés igényét illetően. A határozatlan időre foglalkoztatottak 35%-a tartotta fontodnak a tapasztalatszerzést, addig a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők közül 31% tette ugyanezt.

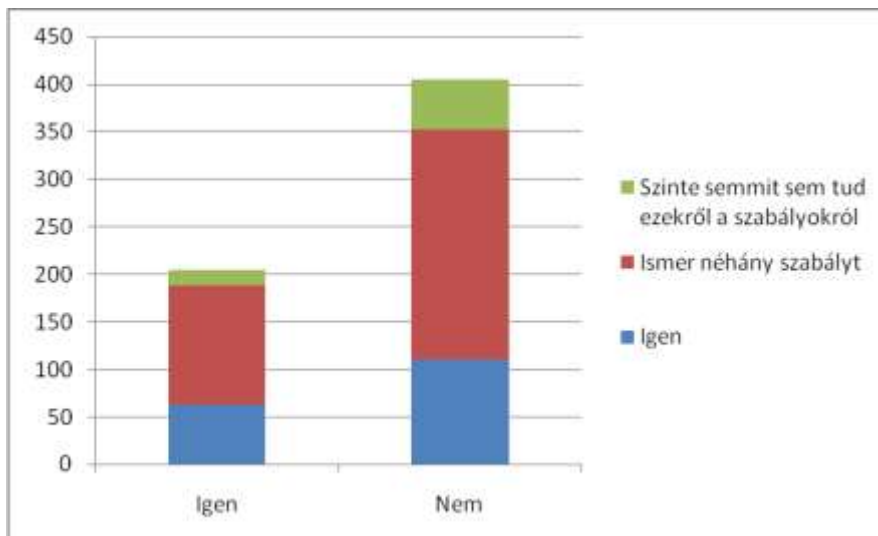
44. számú ábra: „Tapasztalatot szerzek” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



Tapasztalatot szerzek - ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

A tapasztalatszerzés igénye és a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottság ebben az esetben is fordított arányban áll egymással. Az látszik a kapott adatokból ugyanis, hogy azok közül, akik ismerik ezeket a szabályokat, 36% mondta azt, hogy a tapasztalatszerzés igénye felmerült benne, akik néhány vonatkozó szabályt ismernek, közülük kevesebb, 34% mondta ugyanezt, viszont akik semmilyen szabály nem ismernek, csupán 24%-ban tartották fontosnak a tapasztalatszerzést.

45. számú ábra: „Tapasztalatot szerzek” és annak keresztvizsgálata, hogy ismerik-e a válaszadók a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

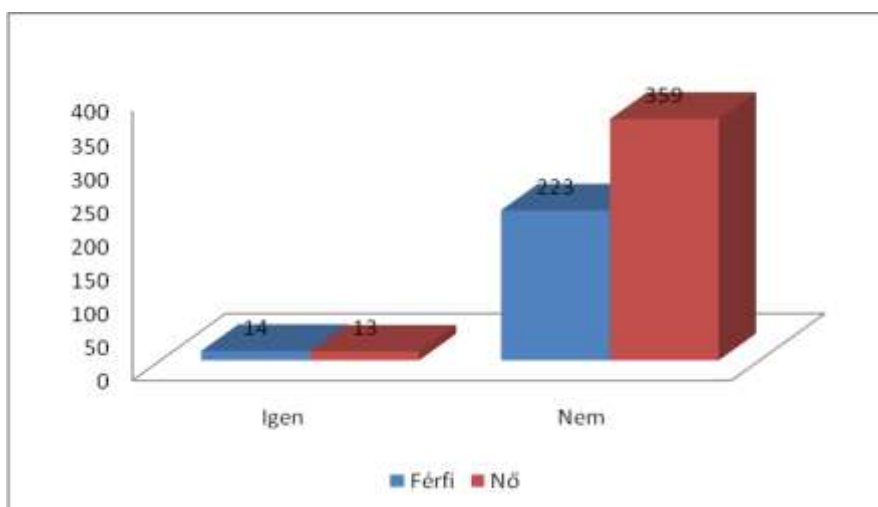


Kiemelkedően magas nem válaszok (1): Jobban ki merek állni a magam igazáért

Jobban ki merek állni a magam igazáért – a válaszadók neme

A kapott válaszok a nemek között minimális eltéréseket mutattak. Kiemelkedően magas azok aránya, akik nem mernek jobban kiállni a maguk igazáért csak azért, mert munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatják őket. A nők 97%-a, a férfiak 94%-a mondta ezt.

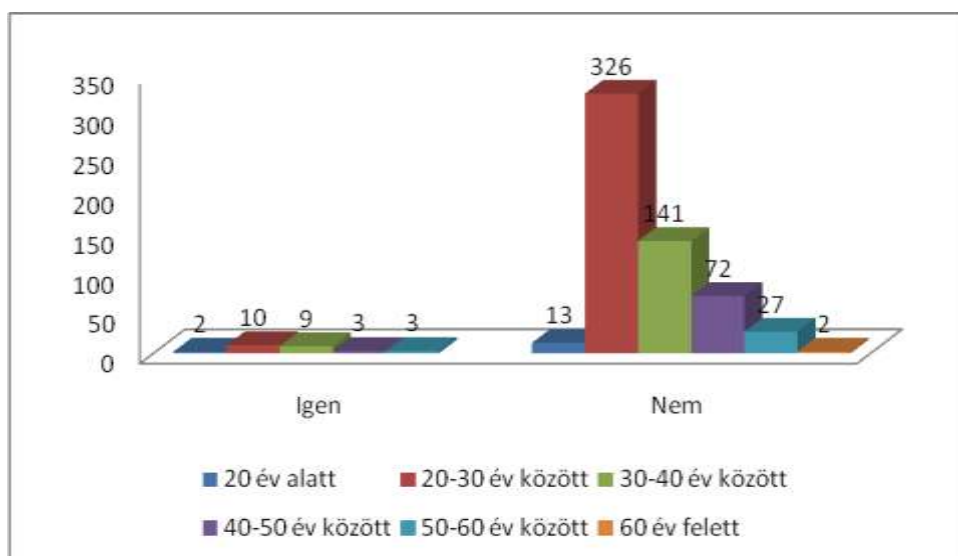
46. számú ábra: „Jobban ki merek állni a magam igazáért” és a válaszadók neme közötti keresztvizsgálat



Jobban ki merek állni a magam igazáért – a válaszadók életkora

Az életkori sajátosságok kapcsán azonban már felvázolhatók különbségek. Ezek a különbségek a szociológiai vizsgálatokból és a mindennapi élet tapasztalataiból is kiszűrhetők: a fiatal korosztály kockázattvállalási hajlandósága nagyobb, mint az idősebbeké. A 60 év feletti megkérdezett két munkavállaló egyike sem mer jobban kiállni a maga igazáért, de ugyanez igaz a 20-30 év közöttiek 97%-ára, a 40-50 év közöttiek 96%-ára, a 30-40 év közöttiek 94%-ára és az 50-60 év közöttiek 90%-ára. A 20 év alatti korcsoport az, ahol a legtöbben (13%) meri vállalni a maga igazáért. Érdekes azonban hogy a korcsoport szerinti csökkenő rangsort felborítja a 20-30 év közöttiek magas kockázatkörülési aránya, amelynek okaira jelen kutatás külön nem tért ki, de az okok között nyilvánvalóan szerepelhet az egzisztenciális biztonság iránti fokozott igény – tekintettel például a családalapítási tervekre.

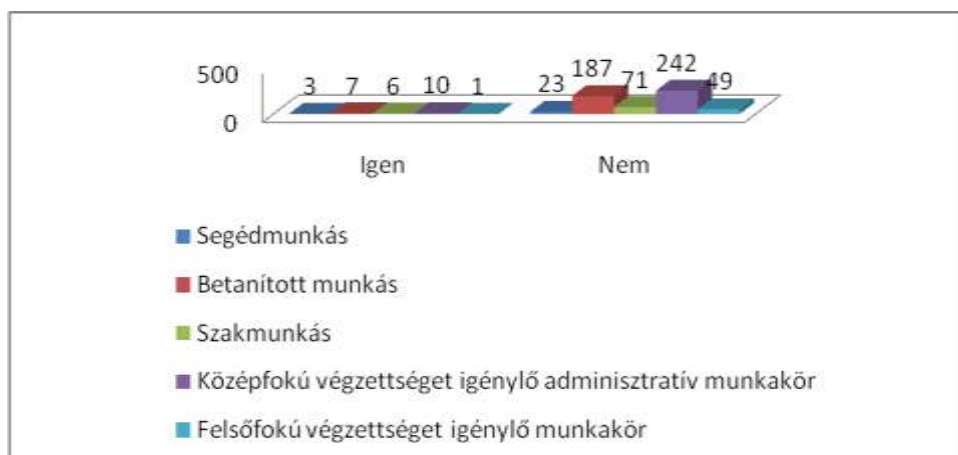
47. számú ábra: „Jobban ki merek állni a magam igazáért” és a válaszadók életkora közötti keresztvizsgálat



Jobban ki merek állni a magam igazáért – a válaszadók beosztása

Leginkább a segéd munkások nyilatkoztak úgy, hogy jobban ki mernek állni saját álláspontjuk mellett a munkahelyen (12%). Tegyük azonban hozzá azt, hogy ez nagyon alacsony arány, csupán a többi beosztáshoz viszonyítva értékelhető magasnak. A többiek esetében ugyanis ezek az arányok 2-8% között mozognak. A legalacsonyabb (2%) arányban a felsőfokon végzettek ismerték el: kiállnak a maguk igaza mellett.

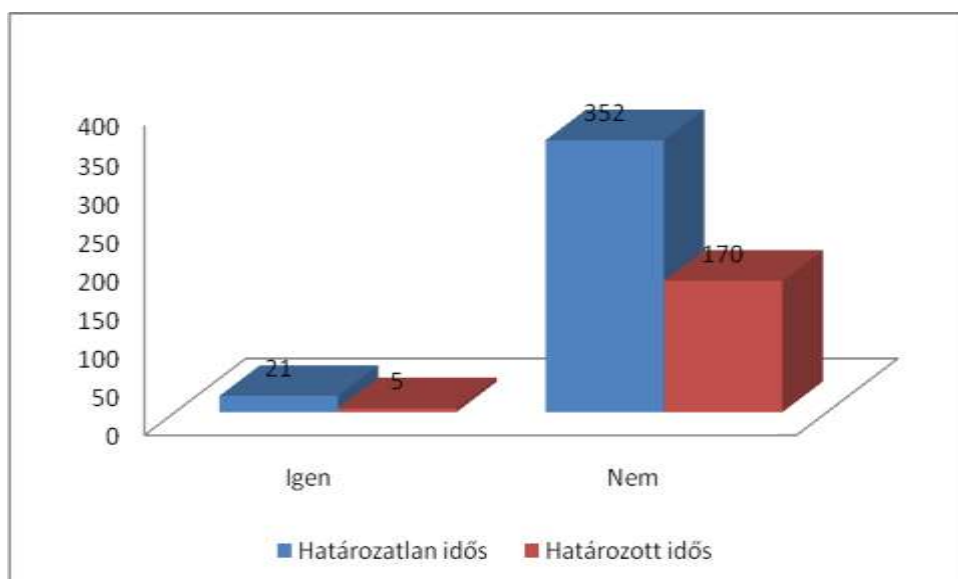
48. számú ábra: „Jobban ki merek állni a magam igazáért” és a válaszadók beosztása közötti keresztvizsgálat



Jobban ki merek állni a magam igazáért –munkajogviszony határozott vagy határozatlan időre szól

A határozatlan munkaidőben foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók – igen minimális mértékben ugyan – de bátrabban nyilatkoznak saját igazukat tekintve, mint a határozott idejű foglalkoztatottak. Az ő esetükben 6%, míg a határozott idejűek közül csupán 3% válaszolta azt, hogy jobban ki mer állni a saját igaza mellett.

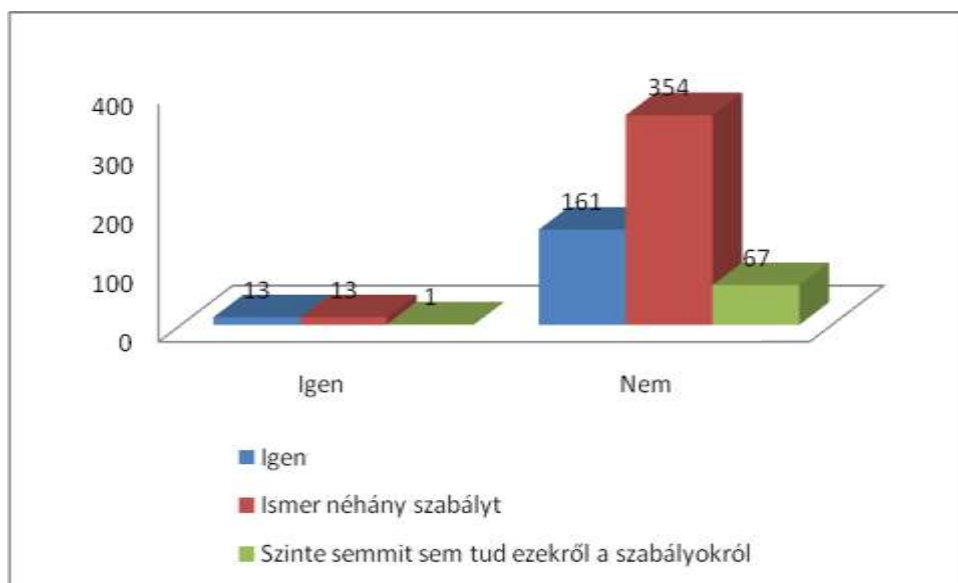
49. számú ábra: „Jobban ki merek állni a magam igazáért” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



Jobban ki merek állni a magam igazáért – ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat.

A munkaerő-kölcsönzésről szabályairól való általános tájékozottság és a saját álláspont megvédése nagyon enyhe eltérésekkel ugyan, de fordított arányban állnak egymással. Azok közül, akik ismerik ezeket a szabályokat 7% ki mer állni jobban a maga igazáért, akik néhány szabályt ismernek, közülük 4% mondja ugyanezt, és akik egyáltalán nem tájékozottak ezekről a szabályokról, mindannyian egyöntetűen azt választották, hogy nem mernek jobban kiállni a maguk igaza mellett.

50. számú ábra: „Jobban ki merek állni a magam igazáért” és annak kereszt-vizsgálata, hogy ismerik-e a válaszadók a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

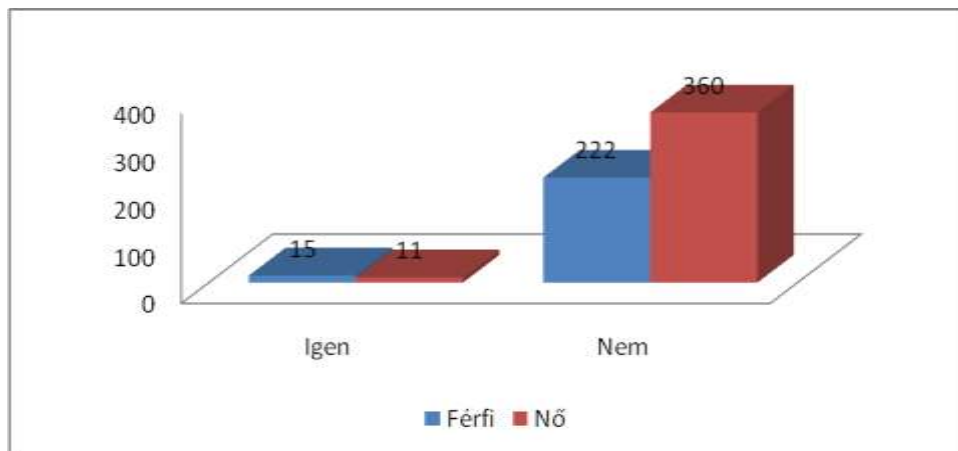


Kiemelkedően magas nem válaszok (2): Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz

Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz – a válaszadók neme

A munkaidő-beosztás, mint nehézség nagyon kis különbséggel jelentkezett a nemek között: 3% eltérés volt a férfiak (6%) és a nők (3%) között, akiknek nehézséget okozott a munkaidő beosztása.

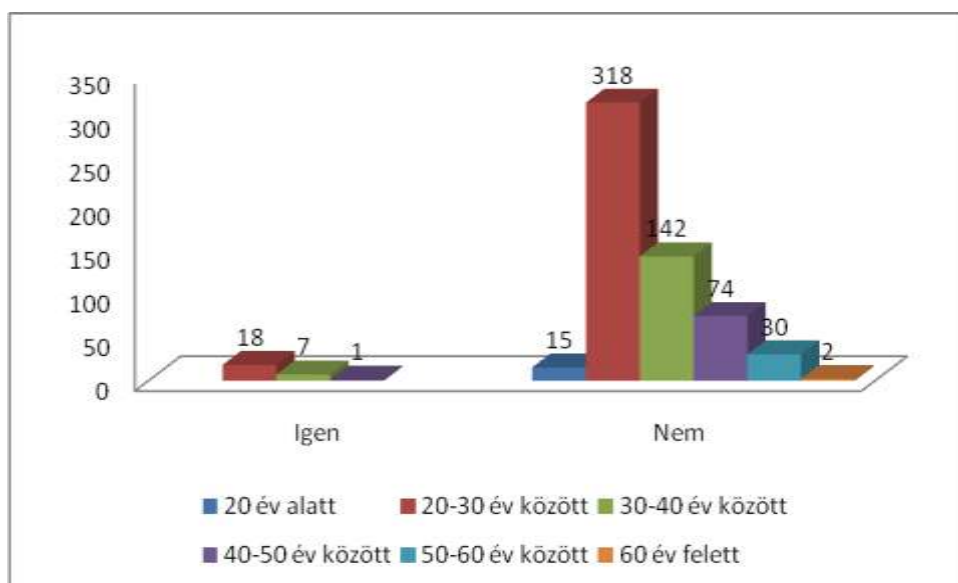
51. számú ábra: „Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz” és a válaszadók neme közötti keresztvizsgálat



Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz – a válaszadók életkora

Az életkor tekintetében gyakorlatilag nem érzékelhető különbség: 95-100% között voltak minden korcsoportban azok, akiknek nem okoz gondot a munkaidő beosztása. A valamivel alacsonyabb (95%-os nemleges) arány a 20-30 valamint a 30-40 év közöttiek esetében jelentkezett, amely nyilvánvalóan a család és a magánélet valamint a munka összhangjának megteremtése iránti igényt tükrözi.

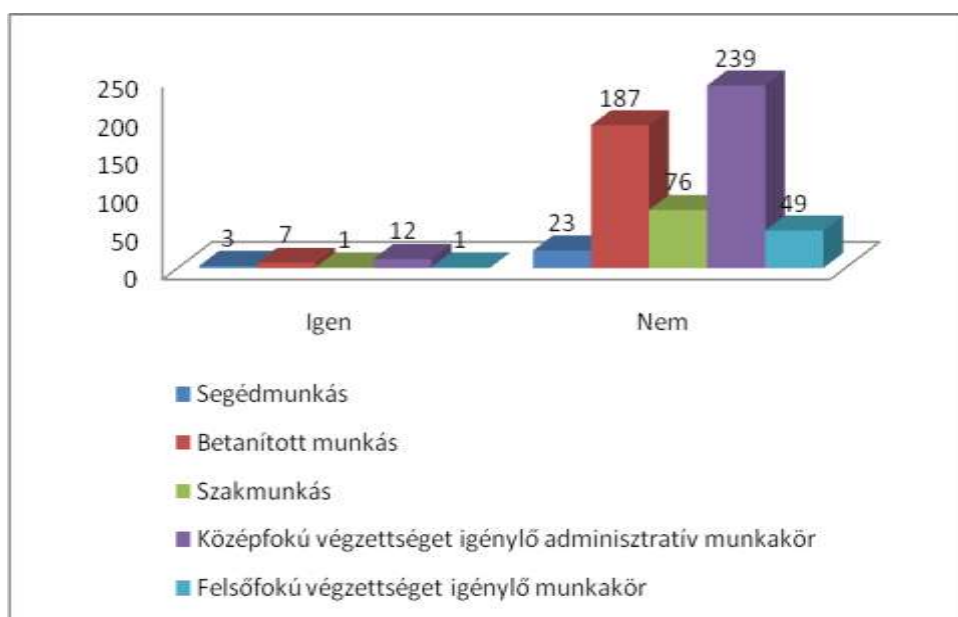
52. számú ábra: „Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz” és a válaszadók életkora közötti keresztvizsgálat



Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz – a válaszadók beosztása

A beosztások kapcsán megállapítható, hogy a segéd munkások számára jelent az összes beosztásban dolgozók közül a legnagyobb nehézséget a munkaidő beosztása, 12%-uk nyilatkozott így. A többi beosztásban 1-5% között van a hasonlóan vélekedők aránya, amely elhanyagolható különbséget mutat.

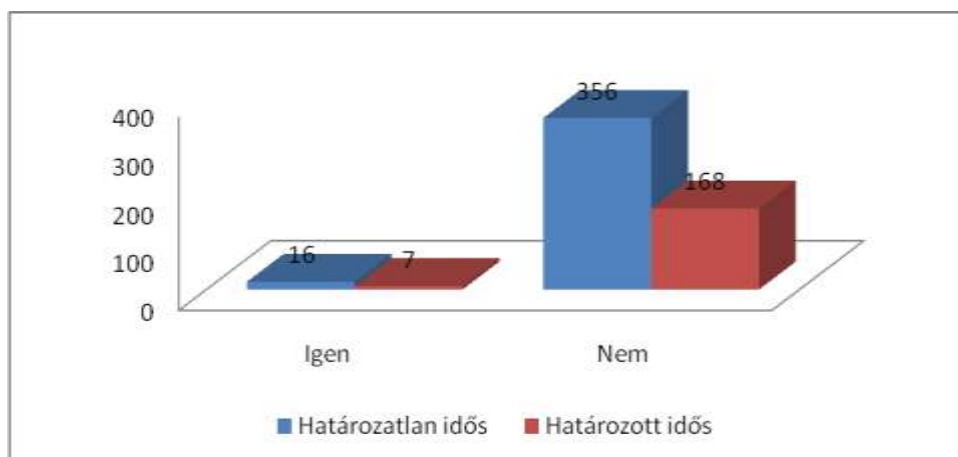
53. számú ábra: „Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz” és a válaszadók beosztása közötti keresztvizsgálat



Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz – a munkajogviszony határozott vagy határozatlan időre szól

A munkaidő beosztás, mint nehézség nem differenciálható a tekintetben, hogy határozott vagy határozatlan idejű-e a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása. Mindkét dolgozói csoport egyformán nyilatkozott: 4%-ban okoz ez csupán nehézséget.

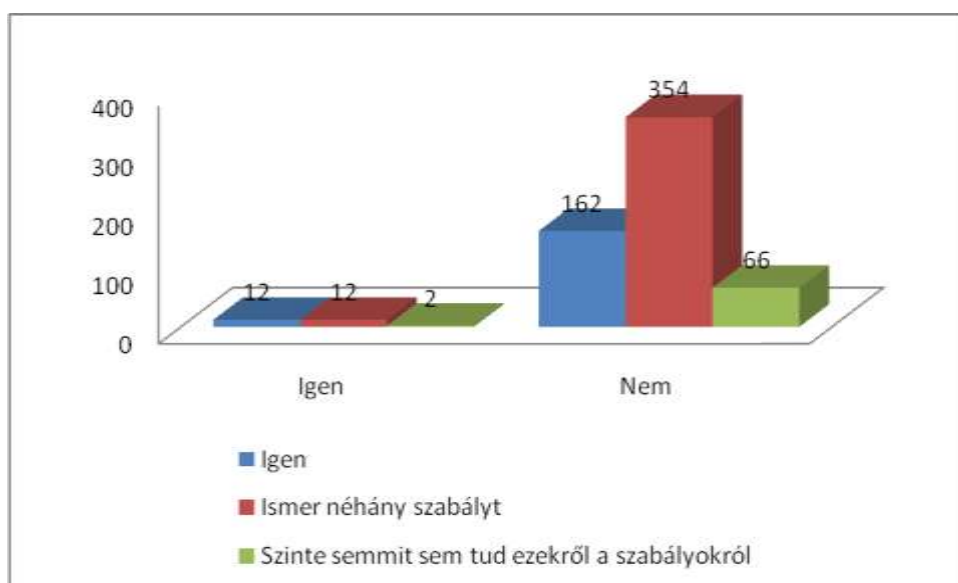
54. számú ábra: „Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz - ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló szabályok ismerete a vizsgált csoportban egyenes arányban állt a munkaidő-beosztás nehézségével. Ez a megállapítás ugyanakkor relativizálódik annak fényében, hogy azok, akik nehézségként jelölték meg csupán 3-7% között vannak.

55. számú ábra: „Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz” és annak keresztvizsgálata, hogy ismerik-e a válaszadók a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

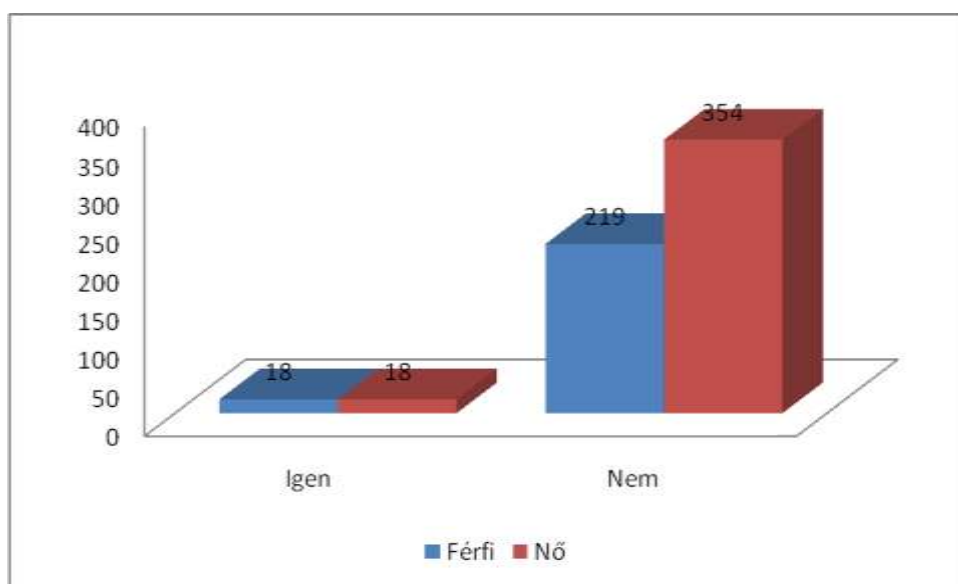


Kiemelkedően magas nem válaszok (3): Magam alakítom a pályámat

Magam alakítom a pályámat – a válaszadók neme

A pályaalakítás szabadságának nemek közötti differenciálása csupán elenyésző eltérést mutat. A férfiak által adott válaszokból az derül ki, hogy 8%-uk felismerte a munkaerő-kölcsönzés ezen előnyét és magára nézve igaznak tartotta. A nők közül ennél valamivel kevesebben, csupán 5% mondta ugyanezt.

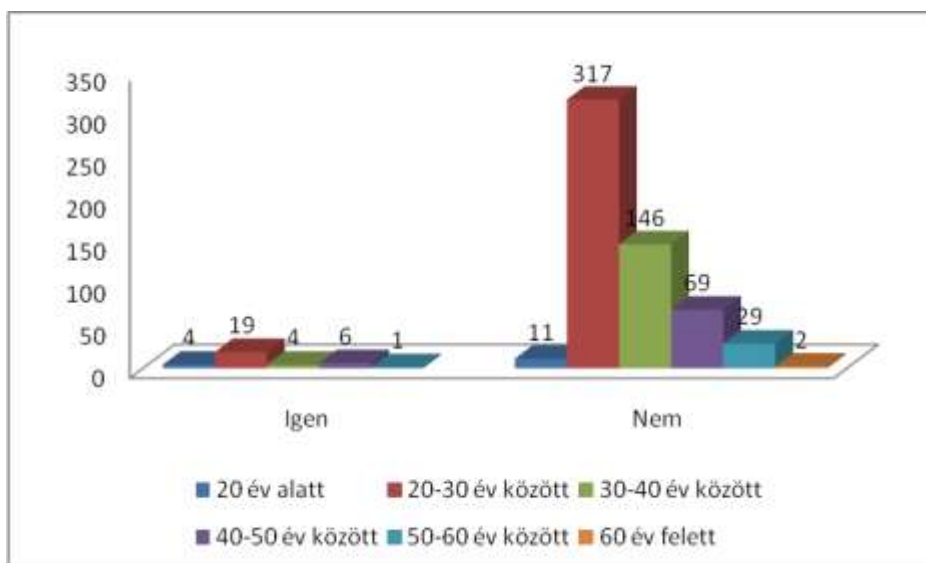
56. számú ábra: „Magam alakítom a pályámat” és a válaszadók nemének keresztvizsgálata



Magam alakítom a pályámat – a válaszadók életkora

A pályaalakítás szabadságfokát életkorok szerinti bontásban leginkább a 20 év alattiak vallották: közülük 27% mondta azt, hogy ezt az állítást igaznak érzi magára nézve. A 60 év feletti vizsgált 2 fő mindegyike ugyanakkor nemleges választ adott ugyanerre a kérdésre. A sorban a második legelutasítóbb e kérdésben az 50-60 év közöttiek és a 30-40 év közöttiek voltak 97-97%-ban.

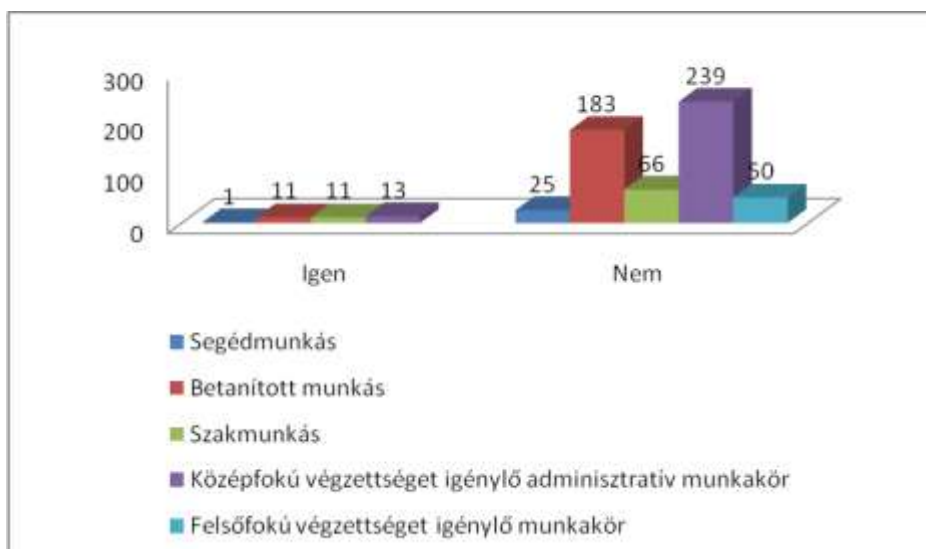
57. számú ábra: „Magam alakítom a pályámat” és a válaszadók életkorának keresztvizsgálata



Magam alakítom a pályámat – a válaszadók beosztása

Az összes beosztás csoport közül a felsőfokon végzettek voltak azok, akik egyöntetűen (100%) mondták azt, hogy számukra a pályaválasztás szabadsága nem adatik meg. A második leginkább pesszimista csoport a segédmunkások köre volt, ők ugyanezt állították 96%-ban. A szakmunkások közül került ki ennek a kérdésnek a révén a legoptimistább csoport: közülük 14% úgy ítéli meg, számukra ez a tényező adott.

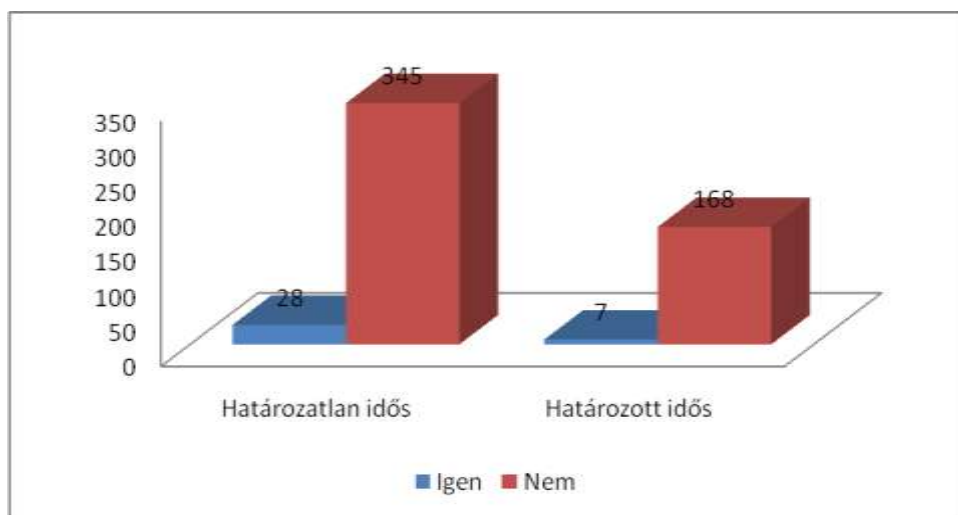
58. számú ábra: „Magam alakítom a pályámat” és a válaszadók beosztásának keresztvizsgálata



Magam alakítom a pályámat – a munkajogviszony határozott vagy határozatlan időre szól

Minimális eltéréssel ugyan, de várakozásainknak megfelelően alakult a határozott és határozatlan idejű foglalkoztatottak körében a pályaválasztás szabadságának megítélése. A határozatlan időre foglalkoztatottak közül 8% igenlő választ adott, míg a határozott időre szóló munkaviszonnyal rendelkezőknek csupán fele, 4%-a tette ugyanezt.

59. számú ábra: „Magam alakítom a pályámat” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



A „Magam alakítom a pályámat” és az ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat keresztvizsgálat nem hozott értékelhető összefüggéseket.

Kiemelkedően magas nem válaszok (4): Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak

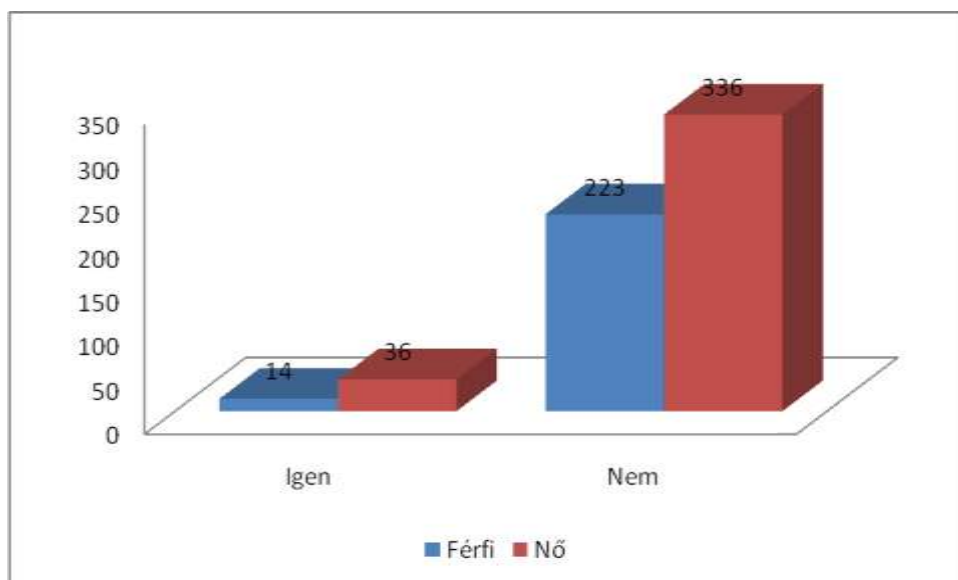
Az adatok vizsgálatából az derült ki, hogy ez a tényező nem mutat minden keresztvizsgálat elvégzése után érdemi információkat. Ennél fogva csak azon keresztvizsgálatok ismertetését foglaljuk a kutatásba, amelyek informatívak. Amit

tehát részletezni kívánunk: nemek szerinti, a beosztás szerinti keresztvizsgálat, a határozott és határozatlan idő vizsgálata és a szabályok ismertetésnek alakulása.

Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak – a válaszadók neme

A túlórák száma és a nemek alakulása összefüggései azt mutatták, hogy a nők esetében magasabb volt némileg azon válaszadók aránya, kik kevesebb elrendelt túlmunkát végeznek, mint a férfiak. A nőknél 10% állította ezt, míg a férfiaknál 6%.

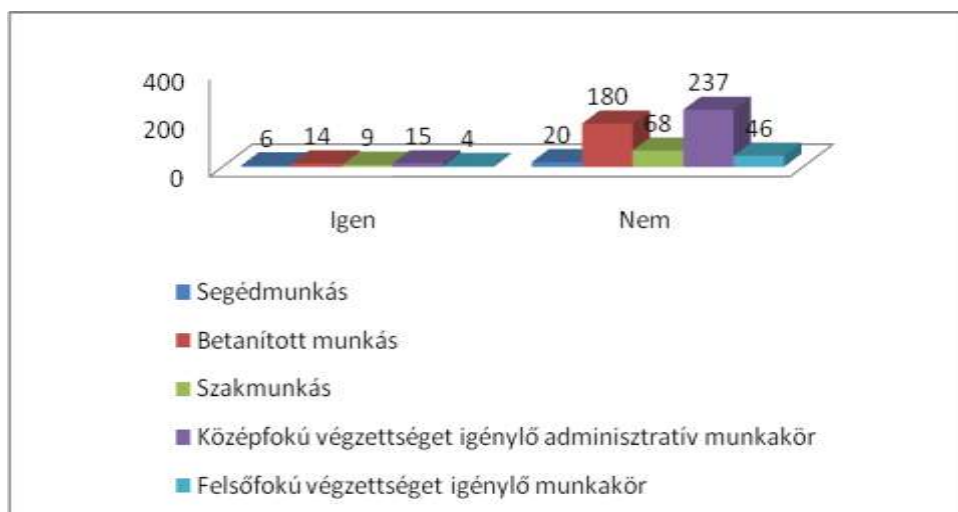
60. számú ábra: „Kevesebbet kell túlóráznom” és a válaszadók nemének keresztvizsgálata



Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak – a válaszadók beosztása

A középfokon végzettek köréből kerültek ki a legtöbben (94%), akik úgy ítélték meg, hogy nem igaz az, hogy kevesebbet kell túlórázniuk, mint a saját munkavállalóknak. Őket a betanított munkások követik 93%-kal, majd pedig a felsőfokon végzettek 92%-kal. Leginkább a segédmunkások mondták azt, hogy kevesebb az elrendelt túlmunka (23%-uk), őket pedig a szakmunkások követik ebben a sorban (12%-kal).

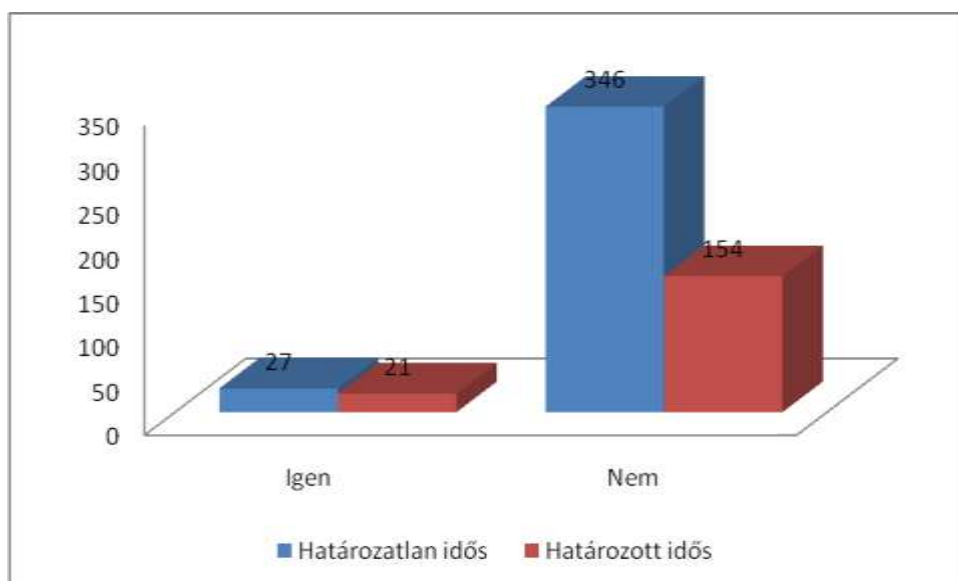
61. számú ábra: „Kevesebbet kell túlóráznom” és a válaszadók beosztásának keresztvizsgálata



Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak – a munkaviszony határozott vagy határozatlan időre szól

A határozott időre foglalkoztatott munkavállalók valamivel nagyobb arányban állították, hogy kevesebbet kell túlórázniuk, mint a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők. Míg a határozott szerződéssel rendelkezőknél ez az arány 12%, addig a határozatlan szerződéssel rendelkezőknél 7% volt.

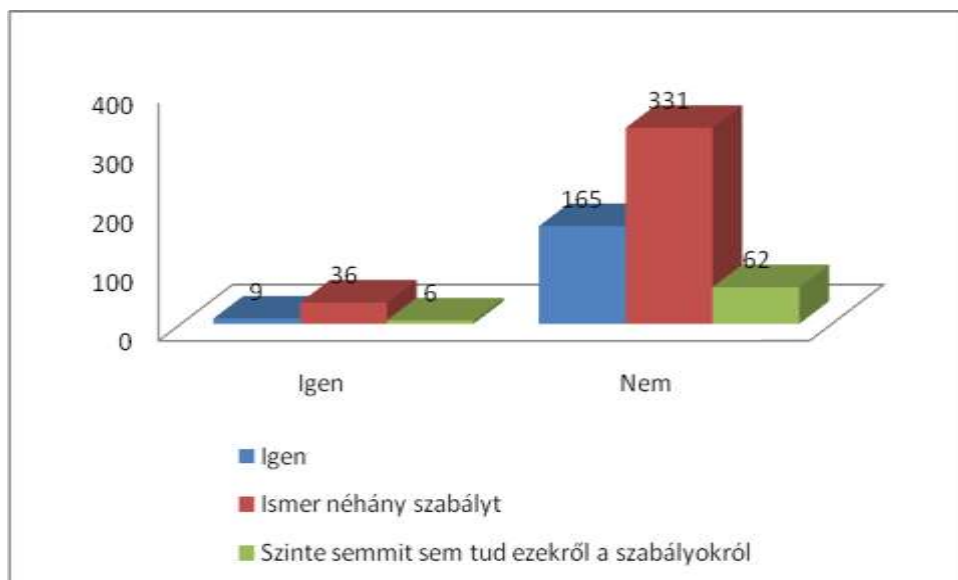
62. számú ábra: „Kevesebbet kell túlóráznom” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



Kevesebbet kell túlóráznom - ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

A kapott eredmények alapján megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzési szabályokat ismerők szerint többen vannak azok (95%), akik nem gondolják úgy, hogy kevesebb túlórát kell elvégezniük. Minél inkább csökken a tájékozottság mértéke, annál inkább nagyobb az aránya azoknak, akik úgy gondolják, kevesebbet kell túlórázniuk, mint a nem kölcsönzött munkavállalóknak. Több keresztvizsgálat is azt mutatja, hogy a tájékoztatásnak, a tájékoztatásnak kiemelkedő szerepe lehet a munkaerő-kölcsönzés megítélésében.

63. számú ábra: „Kevesebbet kell túlóráznom” és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok ismerete



Kiemelkedően magas nem válaszok (5-6): Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által

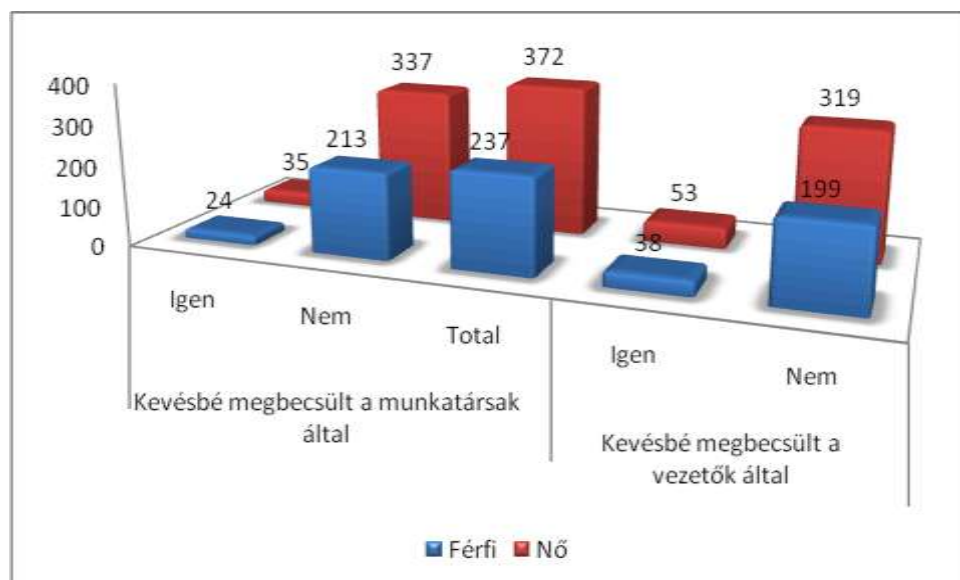
Az elemzés során ezt a két, egymáshoz kapcsolódó tényezőt együtt vizsgáltuk.

Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által – a válaszadók neme

A munkatársak általi megbecsülés tekintetében nincs számottevő különbség a nemek között: mindkét nem képviselői nagyon magas arányban (90-91%-ban) úgy

gondolják, hogy a munkatársak ugyanúgy megbecsülik munkájukat, mint a saját dolgozóját. A vezetők általi elismertséget némileg erősebben érzékelik a férfiak (86%), mint a nők (84%). Kevés a két arány közötti különbség – ugyanakkor ami látszik, hogy a vezetők általi elismertséget 5-6%-kal kevesebben érzékelik a kölcsönzött munkavállalók, mint a munkatársak általi elismertséget. A vezetők irányából mindkét nem esetében valamivel többen gondolják úgy tehát, hogy kevésbé ismerik el munkájukat, mint a munkatársak irányából.

64. számú ábra: „Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által” – a válaszadók nemének keresztvizsgálata

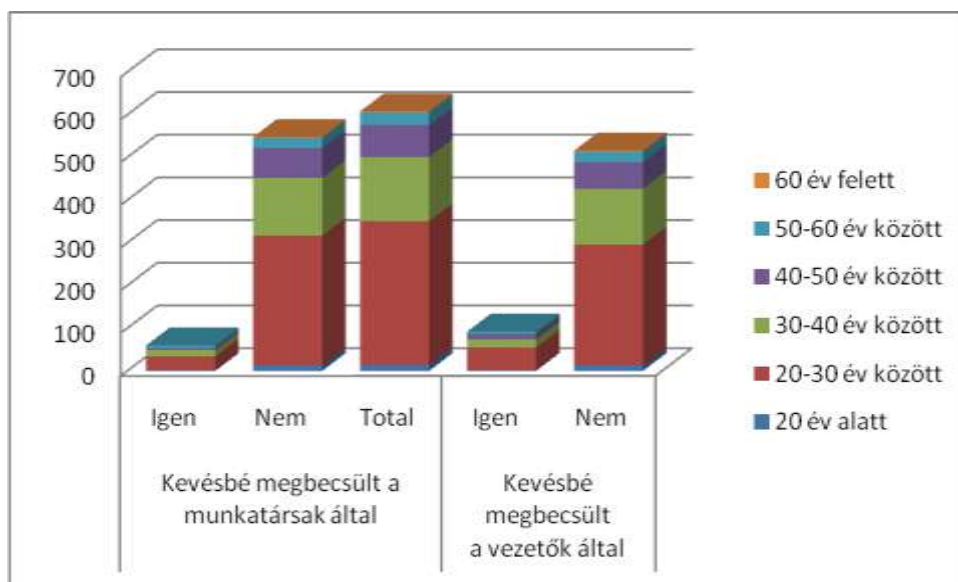


Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által – a válaszadók életkora

A fenti tendencia szerint úgy érzik a kölcsönzött munkavállalók, hogy nagyrészt ugyanúgy becsülik munkájukat, mint a saját foglalkoztatottakét. Az életkor szerinti bontás a következő eredményeket hozta: amellet, hogy megállapítható, hogy a vezetők irányából többen érzik a kisebb elismerést, összességében a legelégedettebbek e tekintetben a 60 év felettiiek voltak. A vezetők irányából történő elismerést leginkább a 40-60 év közöttiek hiányolták (17-17%-ban), a legkevésbé a 20 év alattiak és a 30-40 év közöttiek (13-13%-ban).

A munkatársi elismerés hiányát messze a legmagasabb arányban (20%-ban) a 40-50 év közöttiek jelezték, a többi korcsoport többé-kevésbé elégedett volt a munkatársak részéről jövő elismeréssel (87-93% között).

65. számú ábra: „Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által” – a válaszadók életkorának keresztvizsgálata



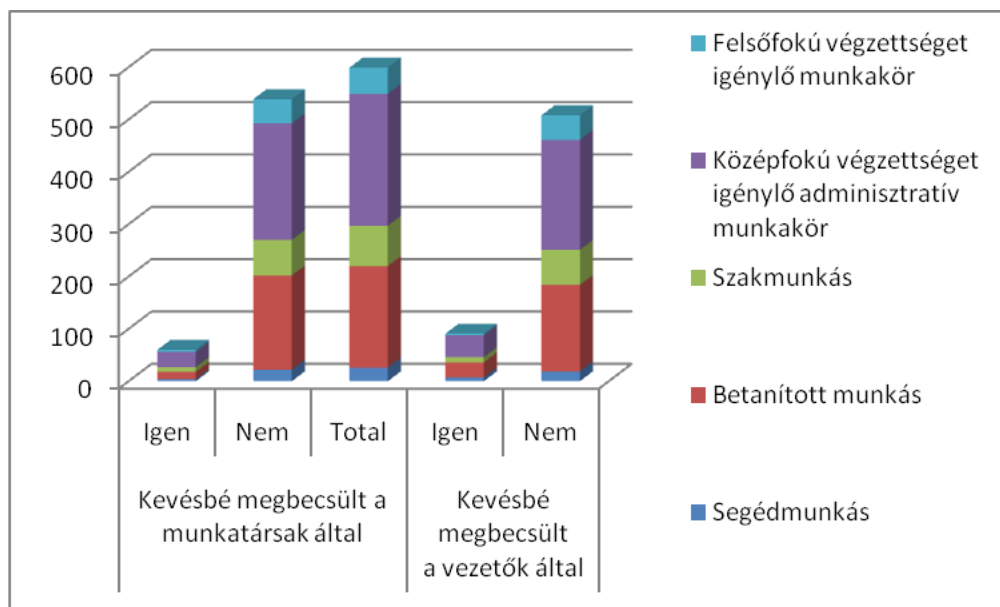
Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által – a válaszadók beosztása

Továbbra is igaz az a megállapítás tehát, hogy összességében nem érzik kevésbé megbecsültnek magukat a kölcsönzött munkavállalók a saját dolgozókhöz képest, de a tekintetben van eltérés, hogy ez az elismerés kitől érkezik: a vezetők irányából többen hiányolják az ugyanolyan elismerést, mint a munkatársak részéről.

A vezetői elismerést a legtöbben a segéd munkások közül hiányolják (27%). Őket a középfokon végzettek követik, de már csak 13%-ban. E tekintetben a legelégedettebbek a felsőfokon végzettek, közülük 94% nem érzi úgy, hogy a vezetők kevésbé becsülnék meg őket, mint a saját dolgozókat.

A munkatársi elismerést is a segéd munkások hiányolják a legtöbben (15%), és a felsőfokon végzettek itt is az egyik legelégedettebb csoport (92%). Hozzájuk csatlakozik még a betanított munkások közül 93%, akik azt mondják, hogy nem igaz hogy kevesebb elismerésre számíthatnak a munkatársak részéről.

66. számú ábra: „Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által” – a válaszadók beosztásának keresztvizsgálata

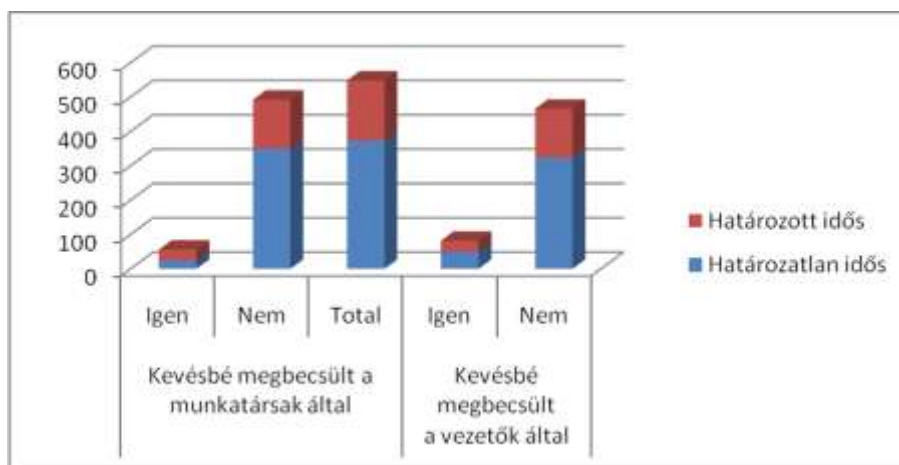


Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által – a munkaviszony határozott vagy határozatlan időre szól

Továbbra is fenntartva a vezetők és a munkatársak irányából jövő elismerés közötti különbségről szóló megállapításunkat, ki kell emelni, hogy a határozott időre foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók közül jelentősen többen (18-18%) mondta azt, hogy mind a munkatársak, mind a vezetők részéről hiányolja a saját dolgozók irányába tanúsított elismeréshez hasonló saját elismerést.

A határozatlan időre foglalkoztatottak jóval elégedettebbek voltak e tekintetben: 18%-uk hiányolta a vezetőktől jövő ugyanolyan elismerést, és csupán 6%-uk tette ugyanezt a munkatársak kapcsán.

67. számú ábra: „Kevésbé megbecsült a munkatársak és a vezetők által” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



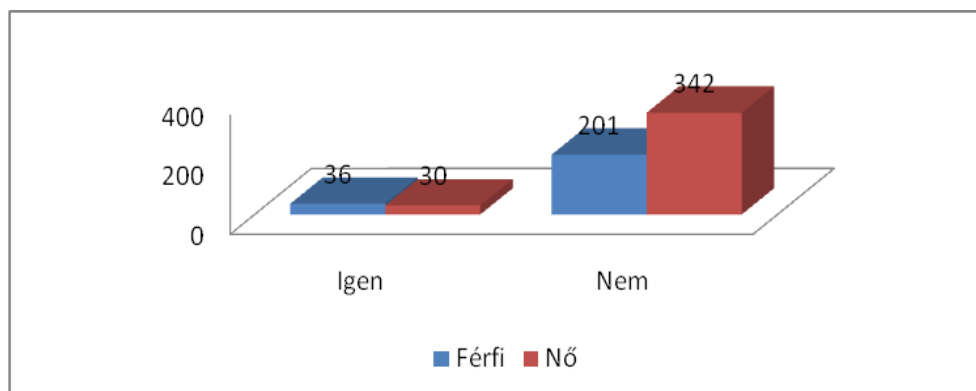
A „Kevésbé elismert a munkatársak és a vezetők által” és az ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat keresztvizsgálat nem hozott értékelhető összefüggéseket.

Kiemelkedően magas nem válaszok (7): Nagyobb a függetlenségem

Nagyobb a függetlenségem – a válaszadók neme

A férfiak közül kétszer annyian mondták azt, hogy nagyobb a függetlenségük, mint a nők esetében, bár hogy ez mennyiben függ össze a munkaerő-kölcsönzéssel, mint foglalkoztatási formával az nem derül ki egyértelműen. Mindenesetre, amíg a férfiak 15%-a mondta ezt, addig a nőknek csupán elenyésző hányada: 8%.

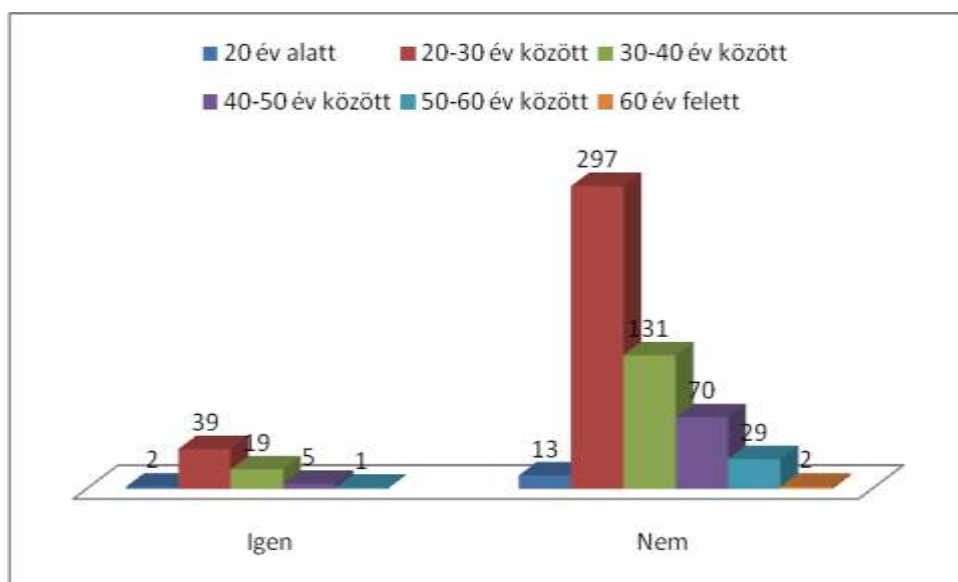
68. számú ábra: „Nagyobb a függetlenségem” – a válaszadók nemének keresztvizsgálata



Nagyobb a függetlenségem – a válaszadók életkora

A válaszadók életkor szerinti megoszlása ebben a kérdésben a következőképpen alakult: az összes fiatalabb korosztályhoz tartozó megkérdezett munkavállaló (20 év alatt, 20-30 év között és 30-40 év között) 12-13% mondta azt, hogy a számára biztosított a munkaerő-kölcsönzés révén a nagyobb függetlenség. A 40 év feletti korosztályokban mind elenyésző kisebbségben voltak azok, akik ugyanezt választották (0-7%).

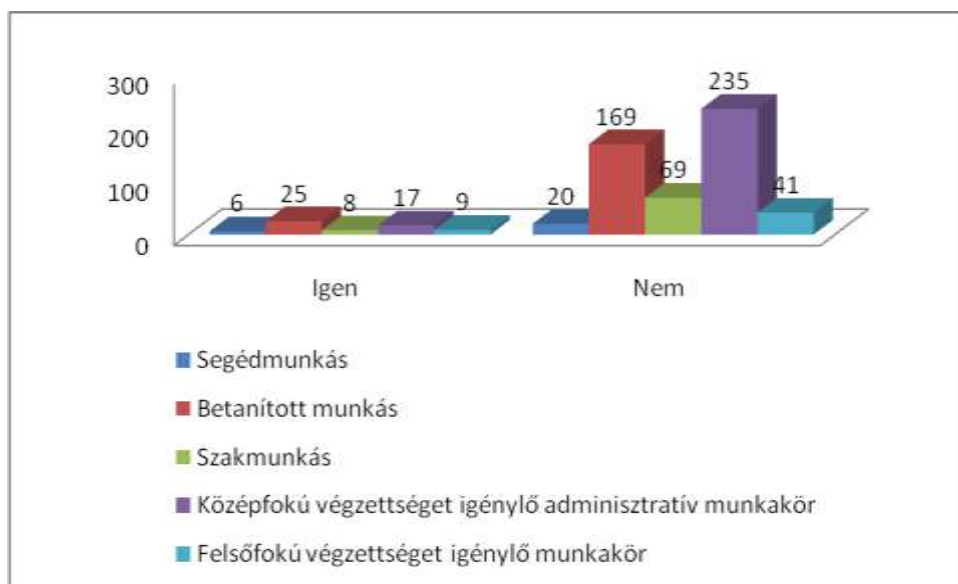
69. számú ábra: „Nagyobb a függetlenségem” – a válaszadók életkorának keresztvizsgálata



Nagyobb a függetlenségem – a válaszadók beosztása

A segédunkások csoportja volt az, ahol a legtöbb válaszadó látta biztosítottnak (23%) nagyobb mértékben a függetlenségét. Őket a felsőfokon végzettek követték 18%-kal, a többi beosztáscsoportban dolgozók alapvetően nem érezték igaznak magukra nézve a fenti állítást.

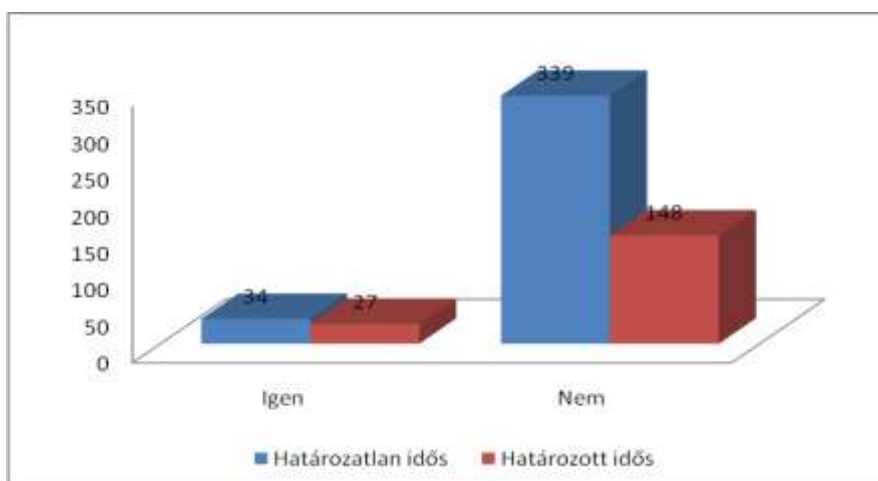
70. számú ábra: „Nagyobb a függetlenségem” – a válaszadók beosztásának keresztvizsgálata



Nagyobb a függetlenségem – a munkaviszony határozott vagy határozatlan időre szól

A határozott és határozatlan időre szóló foglalkoztatási formák között a fenti keresztvizsgálatok eredményeihez hasonlóan arra a megállapításra jutottunk, hogy a határozott időre kötött szerződéssel rendelkezők közül többen, 15% mondta azt, hogy nem biztosított számára nagyobb függetlenség, míg ugyanezt a határozatlan időre foglalkoztatottak közül csupán 9% állította.

71. számú ábra: „Nagyobb a függetlenségem” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



A „Nagyobb a függetlenségem” és az ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat keresztvizsgálat nem hozott értékelhető összefüggéseket.

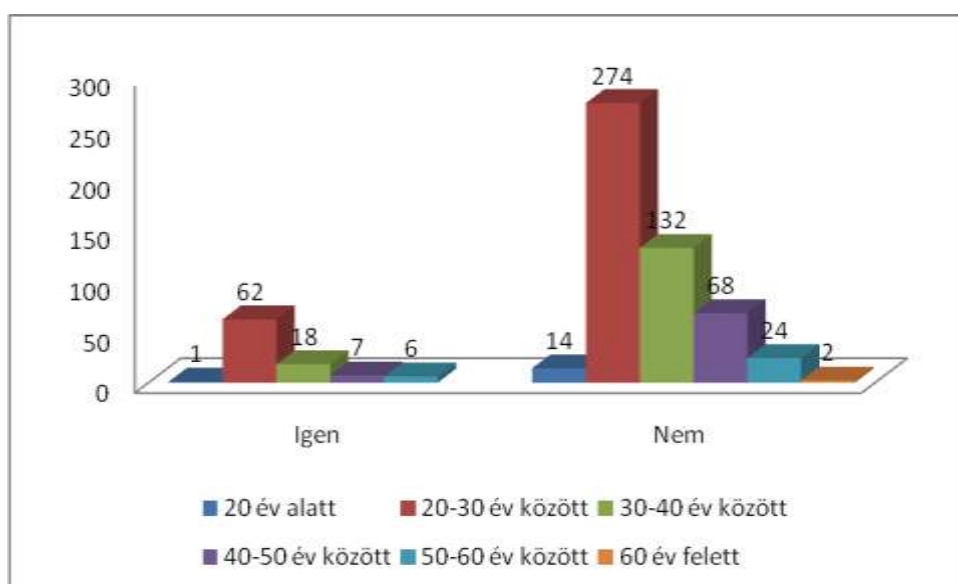
Kiemelkedően magas nem válaszok (8): Nincs, aki képviselné az érdekeimet

A „Nincs, aki képviselné az érdekeimet – a válaszadók neme” közötti összefüggés nem eredményezett értékelhető információkat.

Nincs, aki képviselné az érdekeimet – a válaszadók életkora

Az életkori csoportok kapcsán – annak ellenére, hogy minden korcsoportban azok voltak többségben, akik erre az állításra nemleges választ adtak, vagyis nem érzik ezt a tényezőt problémásnak – megállapíthatók különbségek. Leginkább (20%-ban) ugyanis az 50-60 év közöttiek fájlalták az érdekképviselő hiányát vagy elégtelen voltát. Szintén magas volt az ugyanígy vélekedők tábora a 20-30 év közöttiek körében. A legkevesebb problémát ennek kapcsán a 20 év alattiak látnak (mindössze 7%-uk) – ami persze nem jelenti egyértelműen azt, hogy nincs ilyen jellegű probléma, legfeljebb az e téren szerzett tapasztalat vagy tájékozottság csekély volta indokolhatja ezt az alacsony arányt.

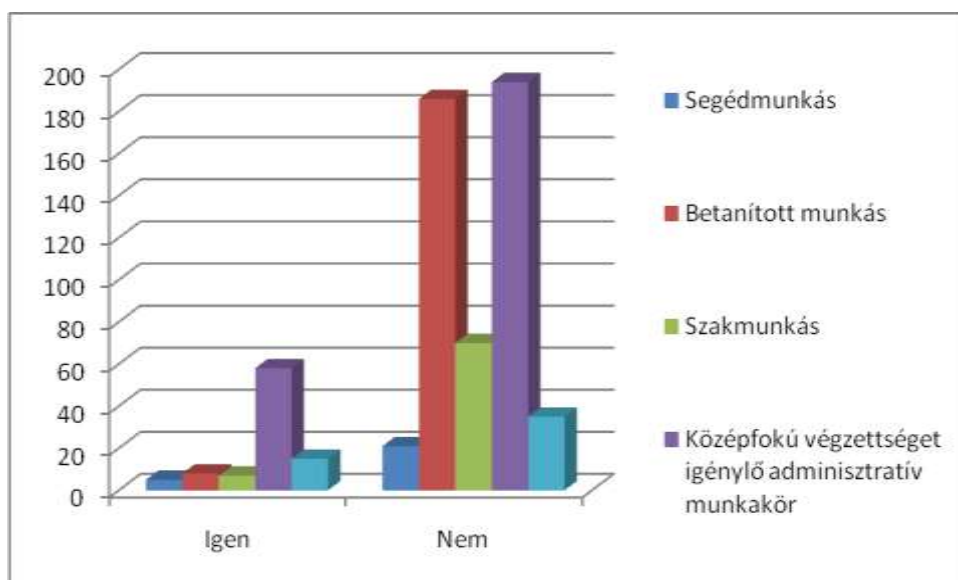
72. számú ábra: „Nincs, aki képviselné az érdekeimet” – a válaszadók életkorának keresztvizsgálata



Nincs, aki képviselné az érdekeimet – a válaszadók beosztása

Kiugróan magas a felsőfokon végzettek körében azok aránya, akik elégtelennek ítélik az érdekvérvényesítési lehetőségeiket. 30%-uk állította ezt, szemben például a betanított munkásokkal és a szakmunkásokkal, akik közül csupán 4% és 9% mondta ugyanezt. A felsőfokon végzetteket követően a középfokon végzettek szerepelnek második helyen a képzeletbeli elégedetlenségi listán 23%-kal, őket pedig a segédmunkások követik 19%-kal.

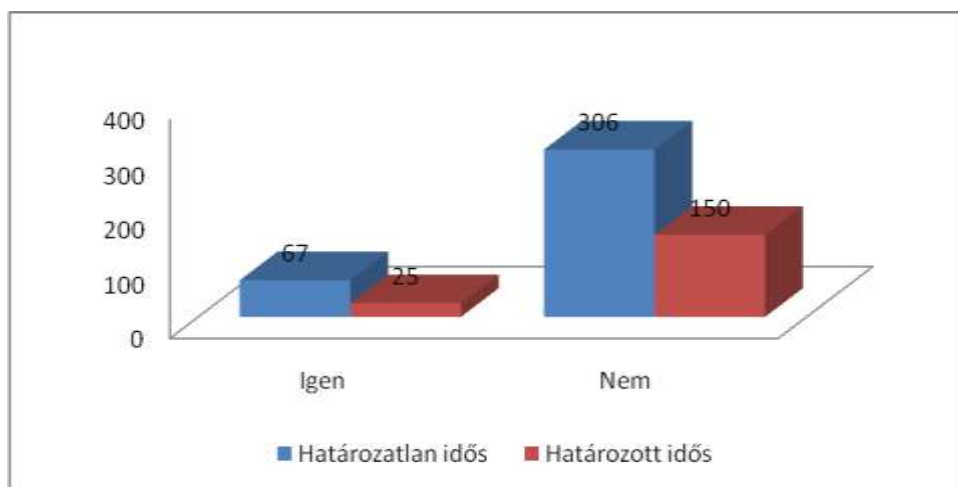
73. számú ábra: „Nincs, aki képviselné az érdekeimet” – a válaszadók beosztásának keresztvizsgálata



Nincs, aki képviselné az érdekeimet – a munkaviszony határozott vagy határozatlan időre szól

A határozott és határozatlan időre foglalkoztatottak megoszlása a tekintetben, hogy mennyiben elégedettek az érdekképviselési erejükben, lehetőségeikben az eddigiekhez képest fordítottan alakul. Ebben a kérdésben ugyanis némileg elégedetlenebbnek mutatkoztak a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalók: 18%-uk mondta ezt, míg az ugyanígy vélekedők a határozott idejű szerződéssel rendelkezők esetében 14%-os volt.

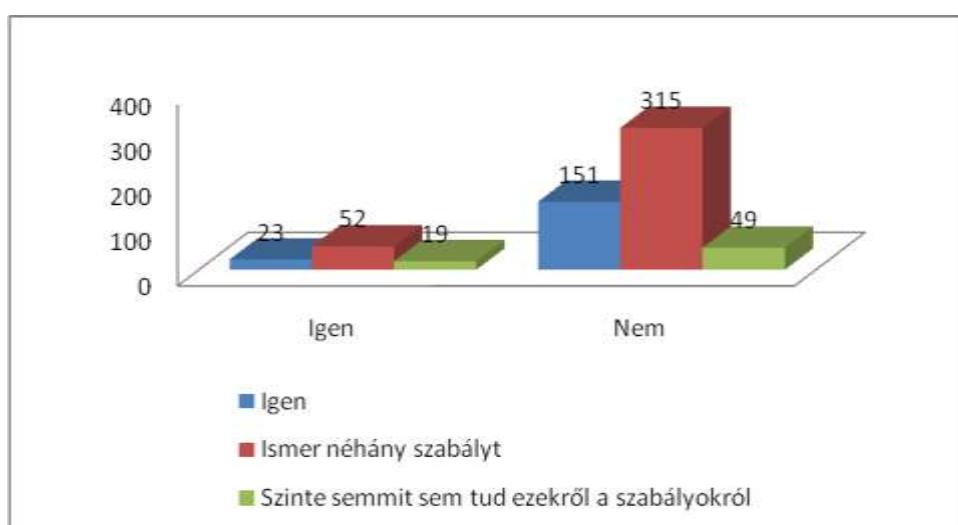
74. számú ábra: „Nincs, aki képviselné az érdekeimet” és a határozott vagy határozatlan időre szóló szerződések keresztvizsgálata



Nincs, aki képviselné az érdekeimet – az ismeri-e a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat

A munkaerő-kölcsönzési szabályokkal való tájékozottság és az elégedettség az érdekérvényesítési lehetőségekkel egyenes arányban volt egymással. Azok közül, akik úgy nyilatkoztak, hogy ismerik a vonatkozó szabályokat, 13% volt elégedetlen a feltett kérdéssel kapcsolatban. Azok közül, akik semmilyen ilyen szabályt nem ismernek, az ugyanígy vélekedők tábora már 28%-os volt.

75. számú ábra: „Nincs, aki képviselné az érdekeimet” és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok ismerete



7.2.2.4.4. Egyéb, a munkavállalók által megnevezett szempontok

A munkavállalóknak lehetősége volt szabadon megfogalmazni olyan további szempontokat is, amelyek relevánsak a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatával kapcsolatban. Összesen 17 kérdőív tartalmazott ilyen egyéb szempontokat, melyeket az alábbi felsorolás tartalmaz.

Negatívumok:

- a cafeteria rendszer csak egy év után jár
- év végi jutalom hiányzik
- csoportos létszámleépítésnél hátrányban vannak a nem kölcsönzöttekhez képest
- hitelügyintézésnél hátrányos megkülönböztetés, mert nem értik miről van szó
- kevés előrelépési lehetőség
- nem egyértelmű, hogy melyik kérdéssel/kéréssel kihez kell fordulni vagy hogy ki illetékes az ügyben
- nem lehet a kölcsönbe vevő munkáltatón belül más pozíciót megpályázni, csak ha nem találtak a nem kölcsönzöttek között alkalmas jelentkezőt
- sokszor nehézkes és hosszadalmas a segítségkérés és a kommunikáció
- hátrányom van a továbbképzések terén
- több munkáltató lévén az ügyintézés nehézsége
- túlórapénz nem keretidőbe megy

Pozitívumok:

- mindenki ugyanolyan elbírálásban részesül
- rugalmasabb foglalkoztatás
- szeretem

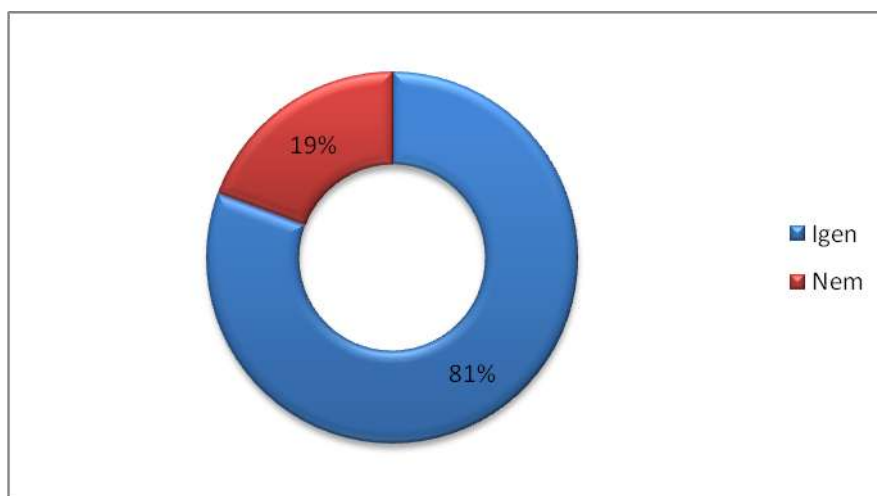
7.2.2.5. A munkaerő-kölcsönzés gyakorlatának összesített értékelése

A munkaerő-kölcsönzés részletes értékelését követően, a kérdőívben arra kértük a kitöltőket, hogy összegezve a fent részletesen kifejtett véleményüket,

tömören és informatívan értékeljék jelenlegi foglalkoztatási helyzetüket. Ezt úgy oldottuk meg, hogy két ellentétes irányú kérdést tettünk fel: egyrészt megkérdeztük azt, hogy örülne-e ha jelenlegi munkahelyén átvinnék tipikus munkaviszonyba. Nyilvánvalóan, ha minél többen jelölik meg az igen választ, az a jelenlegi foglalkoztatási formának egy kritikáját, az azzal való elégedetlenséget sugallja. Másrészt megkérdeztük azt, hogy ajánlaná-e barátainak, ismerőseinek a kitöltő ezt a munkavégzési formát. Ha ebben az esetben születik több igenlő válasz, az feltételezésünk szerint a munkaerő-kölcsönzési gyakorlattal való elégedettséget jelenti.

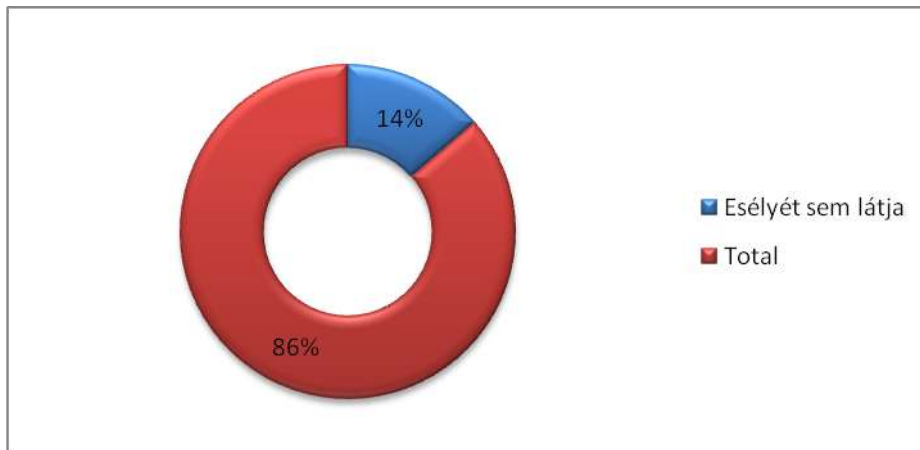
Az első feltett kérdésre a következő válaszok születtek: döntő többségben vannak, akik szívesen kerülnének át a kölcsönbe vevő munkáltatóhoz saját állományba.

76. számú ábra: Örülne-e ha jelenlegi munkahelyén átvinnék hagyományos munkaviszonyba?



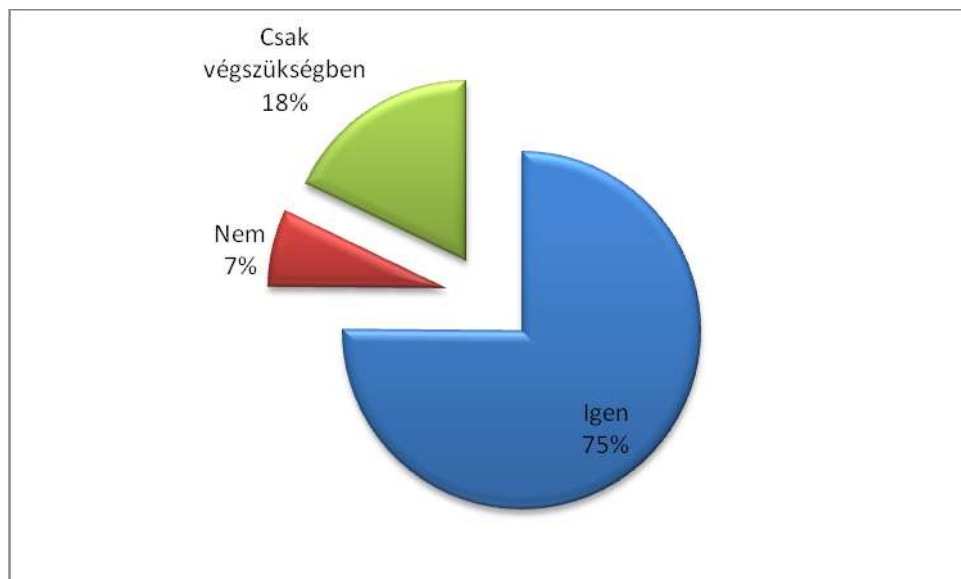
A kérdésre adható válaszok között azonban feltüntettünk egy harmadik lehetőséget is: megjelölhető volt egy „esélyét sem látom” válasz is, amely a saját állományba történő átvétel realitását mérte – amennyire ezt a kölcsönzött munkavállalói meg tudta ítélni. Az erre a kérdésre válaszoló 589 főből összesen 93 fő jelölte meg ezt a választ.

77. számú ábra: Milyen esélyét látja annak, hogy a jelenlegi munkahelyén átvesszik hagyományos munkaviszonyba?



Az összes válaszadó 92%-a ajánlaná ezt a foglalkoztatási formát barátainak és ismerőseinek.

78. számú ábra: Ajánlaná-e barátainak, ismerőseinek ezt a munkavégzési formát (Igen/Csak végszükségben/Nem)?



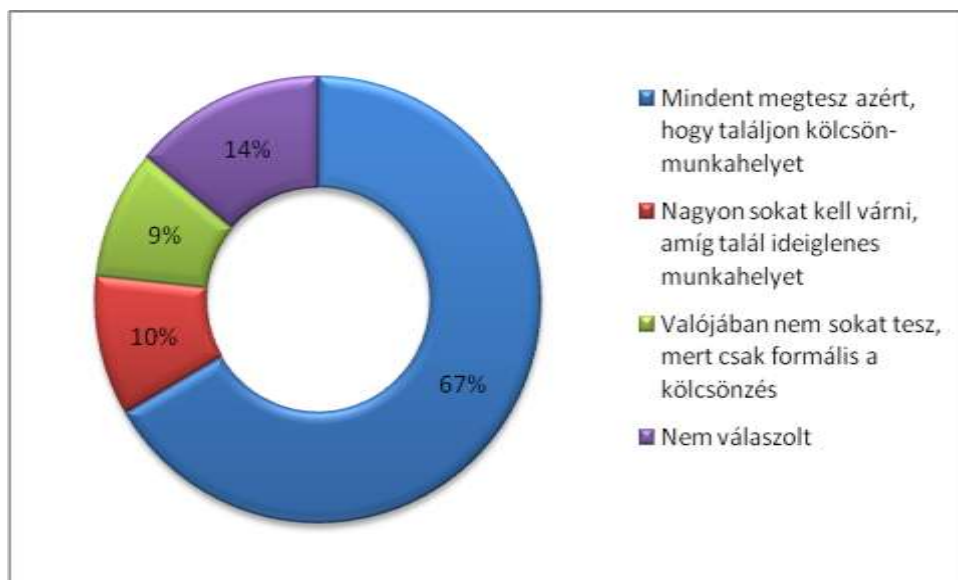
Alapvetően megállapítható tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók döntő többsége örülne annak, ha a kölcsönbe vevő munkáltató saját állományába átvinné őket – amellet, hogy volt a kitöltők között egy e tekintetben igen pesszimista csoport, akik szerint ennek esélye minimális. Erre nyilvánvalóan a kiszámíthatóságra törekvés, a biztonság igénye jó alapot teremthet.

Nem jelenthető ki ugyanakkor egyértelműen az, hogy a fenti megállapítás a munkaerő-kölcsönzési konstrukcióval való általános elégedetlenséget tükrözi a kölcsönzött munkavállalók körében. Ellenkezőleg: a válaszadók 75%-a ajánlaná a munkaerő-kölcsönzést olyanoknak, akik fontosak a számára (barátok, ismerősök), csupán 25% adott negatív választ a kérdésre.

7.2.2.6. A munkaerő-kölcsönző cég megítélése

Tekintettel arra, hogy a munkaerő-kölcsönző cégek közreműködésével töltötték ki a munkavállalók a kérdőíveket, kényesnek bizonyult a következő kérdés, amely a kölcsönbe adó munkáltató megítélésére irányult. A válaszadók 67%-a ugyanakkor pozitívan nyilatkozott a kölcsönbe adók foglalkoztatási aktivitása kapcsán. Csupán a kölcsönzött munkavállalók 10% tekinthető elégedetlennek e tekintetben. Mindössze 9% nyilatkozott úgy, hogy a munkaerő-kölcsönző cég jelenléte csupán formalitás, mivel a kölcsönbe vevő pusztán a korábban leépített munkavállalói „kölcsönzi vissza”.

79. számú ábra: Hogyan ítéli meg azt a céget, amelyik Önt kölcsönbe adta?



7.2.3. ÖSSZEGZÉS

A kölcsönzött munkavállalók körében 2010 májusában végeztünk kérdőíves kutatást. Ez a kutatás szerves részét képezi annak a teljes-körű felmérésnek, amely e hárompólusú jogviszony mindhárom szereplőjének véleményét, tájékozottságát és elégedettségét tárja fel a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban. A kölcsönbe vevő munkáltatók elégedettségét és motivációit az OHE által készített kérdőíves kutatás megállapításainak összefoglalásával készítettük el. A kölcsönbe adó cégek szintetizált álláspontját pedig e kutatás más fejezetében szintén összegyűjtöttük.

A **kitöltők általános adatairól** a következő megállapítások tehetők. Annak ellenére, hogy más korábbi kutatások szerint⁴⁶² a kölcsönzött munkavállalók többségében férfiak, jelen kutatásban a kitöltők 61%-a nő, 35%-a volt férfi. A megkérdezettek több mint fele (55%, 336 fő) 20-30 év közötti korcsoportba sorolható. Az életkort, nemek eloszlását és a beosztások alakulását egyben vizsgálva megállapítható volt, hogy a megkérdezettek között a legnagyobb számmal (128-an) 20-30 év közötti nők voltak, akik középfokú adminisztratív munkakörben dolgoztak. Ugyanezek a paraméterek igazak a férfiakra is. Második helyen mindkét helyen ugyanebben a korcsoportban a betanított munka állt.

A megkérdezettek több mint a fele egy évnél rövidebb **ideje áll munkaviszonyban** a munkaerő-kölcsönző céggel, közel 25%-uk pedig egy és két év között. Ugyanakkor a megkérdezettek 34%-a korábban is dolgozott kölcsönzött munkavállalóként.

A vizsgálatból az is kiderült, hogy a jelenlegi munkaviszonyt megelőzően, a válaszadók 93%-a rövidebb-hosszabb ideig (1-12 hónapig) **volt már álláskereső** és 5% feletti azok aránya, akik egy éven túl voltak állás nélkül.

A válaszadók döntő többsége tehát jelenlegi munkaviszonyát megelőzően megtapasztalta az állástalanság emberi és egzisztenciális nehézségeit. Ez két következtetést vetett fel a részünkről egy mennyiségi és a minőségi faktort. Ez a válasz először is azt mutatta számunkra, hogy a munkaerő-kölcsönzés valós választ kínálhat az álláskeresők számára az újbóli munkába álláshoz. A rugalmas, az atipikus foglalkoztatási formák közül a munkaerő-kölcsönzés képes betölteni azt az

⁴⁶² Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2008. évi munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó kutatása

egyik kiemelt célját, hogy a két fél (munkaadó, munkavállaló) érdekeinek társításával hozzájáruljon a foglalkoztatási szint növeléséhez. Ennek következtében pedig – és ez vezet át a második tényezőhöz – a kölcsönzött munkavállalók összességében pozitívan fogják értékelni jelenlegi munkajogviszonyukat annak minden specialitásával – adott esetben nehézségével - együtt.

A **munkajogviszony időfaktorát** vizsgálva arra az eredményre jutottunk, hogy az esetek több mint felénél (61%) határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek a munkavállalókkal. Ezek közül legtöbbször a középfokú adminisztratív végzettséget igénylő munkakörök betöltésére kötöttek, a második és harmadik (kis különbséggel) legtöbb határozatlan idejű szerződést pedig a szakmunkások (67 darab) és a betanított munkások (65 darab) alkalmazására.

Tekintettel a határozott idejű szerződések 29%-os arányára, érdemesnek tartottuk megvizsgálni ezek hosszát is. A vizsgált csoportban a 3 hónapos határozott idejű szerződések voltak túlsúlyban, ezt követték a 2 havi, a 6 havi, majd az 1 havi időtartamra szóló munkaszerződések. Az ötödik leggyakoribb időtáv 1 évre szólt. Egy évnél hosszabb szerződést a válaszadók közül összesen 1 fő említett (13 hónapra), de ennél hosszabb, esetleg több évre szóló szerződést nem találtunk. Ezek a munkajogi megoldások nyilvánvalóan a legalkalmasabbak arra, hogy a kölcsönbe vevő munkáltatók elvárásainak – így különösen a munkafolyamatokban szezonális vagy ciklikusan felmerülő munkaerő-igénykielégítésére (lásd: kölcsönbe vevők elvárásairól szóló fejezet) – megfeleljenek. Érdemes felhívni a figyelmet az OHE által végzett és jelen kutatás egybecsengő eredményeire a határozott idejű szerződések időtartamára vonatkozóan. A kölcsönbe vevők gyakorlatában az esetek több mint kilencven százalékában egy hónapot meghaladó, de a három hónapot nem meghaladó foglalkoztatást alkalmaztak. Az értékelhető 154 válaszból 86 esetben egy és három hónap közötti időintervallumra születtek munkaszerződések.

A kölcsönzött **munkavállalók munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottságát** illetően megállapítottuk, hogy az esetek 61%-ában (367 fő) többé-kevésbé ismerik a kölcsönzött munkavállalók a vonatkozó szabályokat, 29% válaszolt egyértelmű igennel, és csupán 11% volt az, aki szinte semmit nem tud ezekről a szabályokról.

A **jogszabályok értelmezése és a jogszabályi változások követése** a válaszadók 56%-ánál (344 fő esetében) bizonyos esetekben nehézséget jelent. A

válaszadók 23%-a (143 fő) jelentette ki azt kategorikusan, hogy könnyen eligazodik a jogszabályok rendszerében és azok értelmezése sem jelent számára problémát.

A döntően pozitív válaszokat legnagyobb számban (53 fő) a középfokon végzettek, a betanított munkások (34 fő) és a szakmunkások (25 fő) adták.

A munkavállalók a **munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információikat** jellemzően több párhuzamos **forrásból** szerzik be. A leghatékonyabb kommunikációs csatornának mind a korcsoportok, mind a beosztások tekintetében a munkáltató tájékoztatása bizonyult, az esetek 67%-ban innen (is) tájékoztak a dolgozók. Ezt a kommunikációs csatornát az alacsonyabb beosztásokban dolgozó munkavállalók jelölték meg legnagyobb százalékban, a felsőfokon végzettek körében alakult a legalacsonyabban ennek az információs csatornának a jelentősége (46%).

A többi információs csatorna tekintetében a következő rangsor állítható fel csökkenő népszerűségi sorrendben:

2. Többi kölcsönzött munkavállaló:

- a. minden közel negyedik dolgozó,
- b. kivételesen magas (43%) az 50-60 év közöttiek esetében,
- c. szakmunkások voltak legtöbbször kíváncsiak erre az információ-forrásra (39%)
- d. a legkevésbé támaszkodtak erre az információra a középfokon- és felsőfokon végzettek (70-71%-uk);

3. Tömegkommunikációs eszközök:

- a. minden ötödik munkavállaló,
- b. két korcsoportban (20-30 év és 50-60 év közöttiek) ez az arány magas: 20-22%;
- c. a középfokú (23%)- és a felsőfokú (28%) végzettségekhez kötött munkakörök betöltői voltak azok, akik TV, rádió, újság, Internet révén (is) a leginkább tájékozódnak,
- d. az alacsonyabb végzettségű munkakörök betöltői kevésbé, a segédmunkások közül minden hetedik (15%), betanított munkások közül minden nyolcadik (13%), szakmunkások közül minden hatodik (17).

4. Jogszabályok és a fellelhető szakirodalom:

- a. minden tizenkettedik munkavállaló,
- b. az 50-60 év közöttiek körében minden 10. munkavállaló,

- c. segéd munkás közül senki nem tájékozódott e téren, a betanított munkások és szakmunkások 96%-ban szintén elutasító válaszokat adtak,
- d. ahogy haladtunk felfelé a beosztás – és az iskolai végzettség – tekintetében, úgy nőtt azok aránya, akik a témában olvasottak voltak (középfokúak 12%-a, a felsőfokon végzettek 16%-a).

Feltétlenül fontosnak gondoljuk a kapott eredmények alapján hangsúlyozni: nem kielégítő megoldás a kölcsönbe vevő munkáltatóra támaszkodni a tájékoztatást illetően. Több keresztvizsgálat is rávilágított arra, hogy a nem kellő fokú tájékozottság hátrányosan hat a dolgozói motivációkra és elégedettségre. Ennél fogva egyrészt bővíteni volna célszerű a kommunikációs csatornák körét, másrészt mélyíteni kellene az átadott/átadandó információk tartalmát.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a többi, **nem kölcsönzött munkavállalóhoz viszonyítva, milyennek ítélik meg saját helyzetüket:** egyrészt a munkavégzés feltételeit és körülményeit, valamint a munka anyagi elismertségét, vagyis a jövedelmüket és a juttatásaikat.

Összességében mind a két paraméter tekintetében a többség szerint ugyanolyan bánásmódban részesülnek a kölcsönzött munkavállalók, mint a saját állományban dolgozók.

A munkavégzési feltételek tekintetében ugyanakkor nagyobb volt a megkérdezettek körében az elégedettség, mint a javadalmazás kapcsán. A válaszadók 60%-a gondolta úgy (összesen 367 fő), hogy ugyanolyan a helyzetük e tekintetben, mint a saját foglalkoztatottaké és csupán 19% mondta azt, hogy rosszabb (összesen 115 fő).

A szakmunkások ítélték meg saját helyzetüket legpozitívabban a munkafeltételek vonatkozásában, őket pedig a segéd munkások követik. Legkevésbé elégedettek a középfokú végzettségnek megfelelő munkakörben foglalkoztatottak voltak, őket pedig a felsőfokon végzettek követték.

A munka anyagi elismertsége tekintetében 17%-kal kevesebben mondták azt (összesen 261-en), hogy ugyanolyan a helyzetük, mint a saját munkavállalóké és

16%-kal többen azt (összesen 215-en), hogy kifejezetten rosszabb javadalmazási helyzetben vannak a kölcsönzöttek, mint a saját munkavállalók.

Az anyagi ösztönzők kapcsán az elégedettségi lista éllóvasai a segédmunkások és a szakmunkások; a leelégedetlenebbek pedig a felsőfokon végzettek voltak.

A **határozott és határozatlan szerződéssel rendelkezők** kapcsán megállapítottuk, hogy a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők összességében elégedetlenebbek voltak a munkafeltételeikkel, mint a határozatlan időre foglalkoztatottak.

A megkérdezettek többsége (46%-a) nem tartja indokoltnak a **megkülönböztetést a kölcsönzött és nem kölcsönzött munkavállalók között**, szerintük az „első perctől” kezdve ugyanolyan megítélést kell biztosítani a kölcsönzötteknek is, mint a többi munkavállalónak. Látjuk azonban, hogy alig marad el ettől azoknak az aránya, akik – egyébként összhangban a még jelenleg hatályos uniós és magyar szabályozással – úgy gondolják, hogy rövidtávon elfogadható a megkülönböztetés, hosszú távon azonban ezt fel kell számolni.

A kérdőív negyedik részében a **kölcsönzött munkavállalók általános elégedettségét/elégedetlenségét** vizsgáltuk a foglalkoztatási formával kapcsolatban. Tizenkét előre megadott állításból kellett megjelölniük azokat a válaszokat, amelyeket magukra nézve igaznak tartanak.

Összességében megállapítható, hogy egy tényező – sem a pozitív sem a negatív állítások - esetében sincs az igenek száma többségben. Volt azonban legalább négy olyan faktor, amelyek esetében szembeötlően magas a pozitív válaszok aránya, ezek a következők:

- 7. kérdés: Bizonytalan jövő (Igen: 47% – Nem: 53%)
- 8. kérdés: Juttatások tekintetében rosszabb (Igen: 36% – Nem: 64%)
- 1. kérdés: Sok területen kipróbálhatom magam (Igen: 29% – Nem: 71%)
- 2. kérdés: Tapasztalatot szerzek (Igen: 33% – Nem: 67%)

31. számú tábla: Kölcsönzött munkavállalók összesített helyzetértékelése (1)

1. Sok területen kipróbálhatom magam	Fő	Százalék
Igen	177	29
Nem	433	71
Total	610	100
2. Tapasztalatot szerzek		
Igen	204	33
Nem	406	67
Total	610	100
3. Nagyobb a függetlenségem		
Igen	66	11
Nem	544	89
Total	610	100
4. Magam alakítom a pályámat		
Igen	36	6
Nem	574	94
Total	610	100
5. Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak		
Igen	51	8
Nem	559	92
Total	610	100
6. Jobban ki merek állni a magam igazáért		
Igen	27	4
Nem	583	96
Total	610	100
7. Bizonytalan a jövő		
Igen	284	47
Nem	326	53
Total	610	100
8. Juttatások tekintetében rosszabb		
Igen	221	36
Nem	389	64
Total	610	100
9. Munkaidő-beosztásom nehézségeket okoz		
Igen	26	4
Nem	584	96
Total	610	100
10. Kevésbé megbecsült a munkatársak által		
Igen	60	10
Nem	550	90
Total	610	100
11. Kevésbé megbecsült a vezetők által		
Igen	92	15
Nem	518	85
Total	610	100
12. Nincs, aki képviselné az érdekeimet		
Igen	94	15
Nem	516	85
Total	610	100

A „**bizonytalan jövő**” állítást (7. kérdés) a válaszadók 47%-a tekintette igaznak magára nézve, ezzel ez a tényező került az igenek sorában a legelőkelőbb helyre. A keresztvizsgálatok során az alábbi megállapításokat tettük:

- A férfiak jóval nagyobb hányada (53%) látta bizonytalannak a jövőt, mint a nők (37%).
- A jövőt tekintve a legoptimistább korosztály a 20 év alatti korcsoport volt. A leginkább borúlátóak az 50-60 év között foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók (57%).
- A munkakörök tekintetében halvány, de többséget (52%) mutatnak a pesszimisták a középfokon végzetek körében. Az inkább optimisták sorrendje a következő: szakmunkások (77%), segédmunkások (69%). A felsőfokon végzetek fele-fele arányban optimisták és pesszimisták a jövőt illetően.
- A határozatlan idejű foglalkoztatottak többsége (61%) nem bizonytalan, a határozott időre szerződött kölcsönzött munkavállalók többsége (59%-a) bizonytalannak érzi a jövőt.
- Minél tájékozottabb egy munkavállalói a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályokat illetően, annál kevésbé tart a jövő bizonytalanságaitól.

A „**juttatások tekintetében rosszabb**” állítást (8. kérdés) a válaszadók 36%-a tartotta igaznak, amit a fenti kérdésekre adott válaszok is igazolnak.

Az „igen” válaszok sorát a negatív állítások után kettő pozitív követi: a munkaerő-kölcsönzés sokszor talán túldimenzionált munkavállalókra hátrányos oldalát kiemelő vélemények mellé illő odatenni: mind a munkával kapcsolatos tapasztalat-szerzés igénye, mind pedig a változatosság sok esetben előnyössé teheti ezt a foglalkoztatási formát a munkavállalók számára a tipikus munkavégzési rendszerekhez képest. Az eredményekből az látszik ugyanis, hogy a „**sok területen kipróbálhatom magam**” válaszok és a „**tapasztalatok szerzek**” válaszok 29%-ban illetve 33%-ban megjelennek a munkavállalói preferenciák között.

A „sok területen kipróbálhatom magam” válaszok és más válaszok keresztvizsgálatai a következő eredményt adták:

- A 40-50 éves korosztály számára bír a legnagyobb fontossággal az összes korcsoport közül az, hogy sok területen próbálhatják ki magukat (40%). A 20 év alattiak számára azonban ez a tényező egyáltalán nem volt motiváló (93%-os nem).
- A leginkább elutasítók e tekintetben a felsőfokon végzettek voltak (92%).
- Minél tájékozottabb egy munkavállaló a munkaerő-kölcsönzés szabályaival kapcsolatban, annál inkább felismeri ennek a foglalkoztatási formának ezt az előnyét is.

A „tapasztalatot szerzek” állítás a következő csoportokra volt a leginkább igaz:

- 20 év alattiak (53%) jellemzően megjelölték ezt az állítást.
- A felsőfokon végzettek körében válaszolták a legtöbben azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés révén tapasztalatot is szereznek (40%), őket a középfokon végzettek követték (35%), majd a szakmunkások és a betanított munkások. A sort a segédmunkások zárták, akik közül csupán 12% tartotta fontosnak a tapasztalatszerzés igényét.
- A tapasztalatszerzés igénye és a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottság ebben az esetben is fordított arányban állt egymással.

Megvizsgáltuk a nemleges válaszok összetételét is. Az alábbi tényezők esetében volt a legnagyobb eltérés az igenek és a nemek között az utóbbiak javára, vagyis ezekben a kérdésekben erőteljes nemleges válaszok születtek:

- 6. kérdés: Jobban ki merek állni a magam igazáért (Nem: 96% – Igen: 4%.)
- 9. kérdés: Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz (Nem: 96% – Igen: 4%)
- 4. kérdés: Magam alakítom a pályámat (Nem: 94% – Igen: 6%)
- 5. kérdés: Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak (Nem: 92% – Igen: 8%)
- 10. kérdés: Kevésbé megbecsült a munkatársak által (Nem: 90% – Igen: 10%)
- 3. kérdés: Nagyobb a függetlenségem (Nem: 89% – Igen: 11%)
- 11. kérdés: Kevésbé megbecsült a vezetők által (Nem: 85% – Igen: 15%)
- 12. kérdés: Nincs, aki képviselné az érdekeimet (Nem: 85% – Igen: 15%)

Attól, ha egy munkavállaló nem saját állományban dolgozik, hanem egy munkaerő-kölcsönző cég által kerül a munkáltatóhoz nem jelenti azt, hogy a megkérdezett munkavállaló szabadabban el meri mondani véleményét, **jobban ki mer állni saját érdekei védelmében**. A munkavállalók kiszolgáltatottsága szempontjából a válaszadók szerint indifferens a jogi status. Kik azok a munkavállalói csoportok, akikre leginkább igaz volt ez az állítás:

- A fiatalok kockázatvállalási hajlandósága nagyobb, mint az idősebbeké. A 60 év feletti megkérdezett két munkavállaló egyike sem mer jobban kiállni a maga igazáért, de ugyanez igaz a 20-30 év közöttiek 97%-ára. Érdekes azonban hogy a korcsoport szerinti csökkenő rangsort felborítja a 20-30 év közöttiek magas kockázatkerülési aránya, amelynek okaira jelen kutatás külön nem tért ki, de az okok között nyilvánvalóan szerepelhet az egzisztenciális biztonság iránti fokozott igény – tekintettel például a családalapítási tervekre.
- Leginkább a segédmunkások nyilatkoztak úgy, hogy jobban ki mernek állni saját álláspontjuk mellett (12%).
- A határozatlan munkaidőben foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók – igen minimális mértékben ugyan – de bátrabban nyilatkoznak saját igazukat tekintve, mint a határozott idejű foglalkoztatottak.
- A munkaerő-kölcsönzésről szabályairól való általános tájékozottság és a saját álláspont megvédése nagyon enyhe fokban ugyan, de fordított arányban állnak egymással.

A válaszadók szerint a **munkaidő beosztására** nem hat (negatívan) a munkaerő-kölcsönzés. Ez a tényező nagy valószínűséggel sokkal inkább a kölcsönbe vevő munkaadó rendelkezésének, mintsem a foglalkoztatás módjának függvénye. A keresztvizsgálatok eredményei a következők voltak:

- a 20-40 év közöttiek esetében halvány, de kimutatható különbség jelentkezett: közülük 5-6%-nak okoz nehézséget a munkaidő beosztása (szemben a többi 1-2%-kal).
- A beosztások kapcsán megállapítható, hogy a segédmunkások számára jelent az összes beosztásban dolgozók közül a legnagyobb nehézséget a

munkaidő beosztása (12%). A többi beosztásban 1-5% között van a hasonlóan vélekedők aránya, amely elhanyagolható.

→ A munkaerő-kölcsönzésre irányuló szabályok ismerete a vizsgált csoportban egyenes arányban állt a munkaidő-beosztás nehézségével.

Szintén nem bizonyult igaznak az esetek döntő többségében az, hogy a kölcsönzött munkavállalók **maguk alakítják pályájukat**. Egyrészt a munkaerőpiaci lehetőségek állítanak erőteljes korlátokat eléjük, másrészt a kölcsönbe adó munkaadók elsődleges döntési kompetenciájába tartozik a kölcsönbe vevő munkaadó kiválasztása és biztosítása. A keresztvizsgálatok eredményei a következők voltak:

- A pályaalakítás szabadságfokát életkorok szerinti bontásban leginkább a 20 év alattiak vallották: közülük 27% mondta azt, hogy ezt az állítás igaz. A 60 év feletti vizsgált 2 fő mindegyike ugyanakkor nemleges választ adott ugyanerre a kérdésre.
- A felsőfokon végzettek voltak azok, akik egyöntetűen (100%) mondták azt, hogy számukra a pályaválasztás szabadsága nem adatik meg. A második leginkább pesszimista csoport a segédmunkások köre volt, ők ugyanezt állították 96%-ban. A szakmunkások közül került ki ennek a kérdésnek a révén a legoptimistább csoport: közülük 14% úgy ítéli meg, számukra ez a tényező adott.
- A határozatlan időre foglalkoztatottak közül 8% igenlő választ adott, míg a határozott időre szóló munkaviszonnyal rendelkezőknek csupán fele, 4%-a tette ugyanezt.

Nem igaz az esetek döntő többségében, hogy a kölcsönzött munkavállalók részére a **munkaadó kevesebb rendkívüli munkavégzést rendel el**, mint a saját dolgozóinak. Ez a kérdés nyilván nem a kölcsönzött munkavállalók válaszaiból a legautentikusabb, erről a kölcsönbe vevő munkaadók válaszait kell a jövőben megvizsgálni. Tény, hogy a kölcsönzött munkavállalók nem érzik úgy, hogy a foglalkoztatási forma okán nekik kevesebb túlmunkavégzés kerül elrendelésre. Ezek részletesen a következőket mutatják:

→ A nők 10%-a, a férfiak 6%-a mondja azt, hogy kevesebbet kell túlóráznia.

- A középfokon végzettek köréből kerültek ki a legtöbben (94%), akik úgy ítélték meg, hogy nem igaz az, hogy kevesebbet kell túlórázniuk, mint a saját munkavállalóknak. Őket a betanított munkások követik 93%-kal, majd pedig a felsőfokon végzettek 92%-kal. Leginkább a segédmunkások mondták azt, hogy kevesebb az elrendelt túlmunka (23%-uk), őket pedig a szakmunkások követik ebben a sorban (12%-kal).
- A határozott időre foglalkoztatott munkavállalók valamivel nagyobb arányban állították, hogy kevesebbet kell túlórázniuk, mint a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők.
- Minél inkább csökken a tájékozottság mértéke, annál inkább nagyobb az aránya azoknak, akik úgy gondolják, kevesebbet kell túlórázniuk, mint a nem kölcsönzött munkavállalóknak.

Minimális pontszámbeli eltérésük okán, egy helyen említem a **kölcsönzött munkavállalók munkatársak és vezetők általi elismerését** vagy annak hiányát. Nem bizonyult igaznak az, hogy akár a munkatársak, akár a vezetők által kevesebb elismerést vagy megbecsülést kapnának a kölcsönzött munkavállalók, bár ez inkább igaz a munkatársakra és kevésbé igaz a vezetőkre. A részletek a következők:

- A munkatársak általi megbecsülés tekintetében nincs számottevő különbség a nemek között: mindkét nem képviselői nagyon magas arányban (90-91%-ban) úgy gondolják, hogy a munkatársak ugyanúgy megbecsülik munkájukat, mint a saját dolgozókét. A vezetők irányából mindkét nem esetében valamivel többen gondolják úgy tehát, hogy kevésbé ismerik el munkájukat, mint a munkatársak irányából.
- Életkor tekintetében összességében a legelégedettebbek a 60 év felettiek voltak. A vezetők irányából történő elismerést leginkább a 40-60 év közöttiek hiányolták (17-17%-ban), a legkevésbé a 20 év alattiak és a 30-40 év közöttiek (13-13%-ban). A munkatársi elismerés hiányát messze a legmagasabb arányban (20%-ban) a 40-50 év közöttiek jelezték, a többi korcsoport többé-kevésbé elégedett volt a munkatársak részéről jövő elismeréssel (87-93% között).
- Mind a vezetői (27%), mind a munkatársi (15%) elismerést a segédmunkások hiányolták a legnagyobb mértékben; a legelégedettebbek

pedig a felsőfokon végzettek voltak, közülük 94% nem érzi úgy, hogy a vezetők kevésbé becsülnék meg őket, mint a saját dolgozókat.

- A határozott időre foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók közül jelentősen többen (18-18%) mondta azt, hogy mind a munkatársak, mind a vezetők részéről hiányolja a saját dolgozók irányába tanúsított elismeréshez hasonló saját elismerést.

A kapott válaszok alapján kijelenthető az, hogy a munkaerő-kölcsönzés **nem biztosít nagyobb függetlenséget** a kölcsönzött munkavállalóknak. A munkavégzés munkajogviszony keretein belül folyik, a Munka Törvénykönyve által rögzített jogok és kötelezettségek ugyanúgy illetik meg és terhelik a feleket, mint egy tipikus munkajogviszonyban. Jellemző adatok:

- A férfiak közül kétszer annyian mondták azt, hogy nagyobb a függetlenségük, mint a nők esetében.
- az összes fiatalabb korosztályhoz tartozó megkérdezett munkavállaló (20 év alatt, 20-30 év között és 30-40 év között) 12-13% mondta azt, hogy a számára biztosított a munkaerő-kölcsönzés révén a nagyobb függetlenség. A 40 év feletti korosztályokban mind elenyésző kisebbségben voltak azok, akik ugyanezt válaszolták (0-7%).
- A segédunkások csoportja volt az, ahol a legtöbb válaszadó látta biztosítottnak (23%) nagyobb mértékben a függetlenségét. Őket a felsőfokon végzettek követték 18%-kal, a többi beosztáscsoportban dolgozók alapvetően nem érezték igaznak magukra nézve a fenti állítást.
- A határozott időre kötött szerződéssel rendelkezők közül többen (15%) mondta azt, hogy nem biztosított számára nagyobb függetlenség, míg ugyanezt a határozatlan időre foglalkoztatottak közül csupán 9% állította.

Végül, a válaszadók szerint nem igaz, hogy a **kölcsönzött munkavállalók érdekképviselője** nem megoldott. A kérdés részletekbe ugyan nem bocsátkozott, de itt egyrészt a munkavállalók munkajogviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítására szerveződő szakszervezetekről, másrészt a kényszerképviselői alapon működő üzemi tanácsokról van szó. Nem elhanyagolható ebben a hármas jogviszonyrendszerben ugyanakkor az sem, hogy a kölcsönbe adó munkáltatónak is érdeke fűződik a jogszerű gyakorlatok fenntartásához, ami ezáltal közvetve vagy

közvetlenül is a munkavállalói érdekeket szolgálja. A keresztvizsgálatok megállapításai:

- Leginkább (20%-ban) ugyanis az 50-60 év közöttiek fájlalták az érdekképviselő hiányát vagy elégtelen voltát. Szintén magas volt az ugyanígy vélekedők tábora a 20-30 év közöttiek körében. A legkevesebb problémát ennek kapcsán a 20 év alattiak látnak (mindössze 7%-uk) – ami persze nem jelenti egyértelműen azt, hogy nincs ilyen jellegű probléma, legfeljebb az e téren szerzett tapasztalat vagy tájékozottság csekély volta indokolhatja ezt az alacsony arányt.
- Kiugróan magas a felsőfokon végzettek körében azok aránya, akik elégtelennek ítélik az érdekvégyesítési lehetőségeiket (30%), szemben például a betanított munkásokkal és a szakmunkásokkal, akik közül csupán 4% és 9% mondta ugyanezt. A felsőfokon végzettenet a középfolon végzettenet követik az elégedetlenségben (23%).
- A határozott és határozatlan időre foglalkoztatottak megoszlása a tekintetben, hogy mennyiben elégedettek az érdekképviselőti erejükben, lehetőségeikben az eddigiekhez képest fordítottan alakul. Ebben a kérdésben ugyanis némileg elégedetlenebbnek mutatkoztak a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzőtt munkavállalók: 18%-uk mondta ezt, míg az ugyanígy vélekedők a határozott idejű szerződéssel rendelkezők esetében 14%-os volt.
- A munkaerő-kölcsönzési szabályokkal való tájékozottság és az elégedettség az érdekvégyesítési lehetőségekkel egyenes arányban volt egymással.

A szabad válaszadás lehetősége kapcsán megismerhetünk **további szempontokat** is. A 17 kapott válaszból újdonságként az alábbiak emelhetők ki:

- Javadalmazás kapcsán hátrányos megkülönböztetés (pl.: cafeteria rendszer csak egy év után jár, év végi jutalom hiányzik)
- Karrierlehetőségek korlátosak (pl.: nem lehet a kölcsönbe vevő munkáltatón belül más pozíciót megpályázni, csak ha nem találtak a nem kölcsönzőttek között alkalmas jelentkezőt, továbbképzésekben hátrány)

- Adminisztrációs nehézségek (pl.: hitelügyintézésnél hátrányos megkülönböztetés, nem egyértelmű, hogy melyik kérdéssel/kéréssel kihez kell fordulni, nehézkes kommunikáció és ügyintézés a több munkáltató miatt)
- Pozitívként megemlézték a rugalmasságot.

A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott megkérdezett munkavállalók közül döntő többségben vannak azok, akik **szívesen kerülnének át a kölcsönbe vevő munkáltatóhoz saját állományba**. Azok, akik ennek „esélyét sem látják” a száma 93 fő volt (14%).

Alapvetően megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók döntő többsége örülne annak, ha a kölcsönbe vevő munkáltató saját állományába átvinné őket – amellet, hogy volt a kitöltők között egy e tekintetben igen pesszimista csoport, akik szerint ennek esélye minimális. Erre nyilvánvalóan a kiszámíthatóságra törekvés, a biztonság igénye jó alapot teremthet.

Nem jelenthető ki ugyanakkor egyértelműen az, hogy a fenti megállapítás a munkaerő-kölcsönzési konstrukcióval való általános elégedetlenséget tükrözi a kölcsönzött munkavállalók körében. Ellenkezőleg: a válaszadók 75%-a ajánlaná a munkaerő-kölcsönzést olyanoknak, akik fontosak a számára (barátok, ismerősök), csupán 25% adott negatív választ a kérdésre.

A válaszadók 67%-a ugyanakkor pozitívan **nyilatkozott a kölcsönbe adók foglalkoztatási aktivitása kapcsán**. Csupán a kölcsönzött munkavállalók 10% tekinthető elégedetlennek e tekintetben. Mindössze 9% nyilatkozott úgy, hogy a munkaerő-kölcsönző cég jelenléte csupán formalitás, mivel a kölcsönbe vevő pusztán a korábban leépített munkavállalói „kölcsönzi vissza”.

7.3. KÖLCSÖNBE VEVŐ MUNKAADÓK ÉS A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK VÉLEMÉNYÉNEK KERESZTMETSZETE

A két kérdőíves felmérés válaszai szándékainknak megfelelően több ponton is találkozott egymással. Természetesen a fókuszok eltérőek voltak: míg a munkáltatói kutatásban a foglalkoztatás körülményei mellett hangsúlyosak voltak az előnyök és a

kockázatok amelyek ezen atipikus foglalkoztatási formával kapcsolatban elvárásként illetve tényleges tapasztalatként felmerültek a kölcsönbe vevők oldalán, addig a munkavállalói oldalon elsősorban a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos dolgozói elégedettség/elégedetlenségre voltunk kíváncsiak. A kettő nyilvánvalóan nem tükörképe egymásnak.

A foglalkoztatási adatokat vizsgálva az alábbi megállapításokat tehetjük:

- A beosztásokat vizsgálva kijelenthetjük, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem a legmagasabb képzettséggel rendelkező munkavállalók számára rejti a legnagyobb lehetőségeket. Míg a munkaadók válaszaiból az derült ki, hogy elsősorban egyszerű- másodsorban a bonyolultabb fizikai munkára kölcsönöznek munkaerőt, előfordul a magasabban kvalifikált munkavállalók ilyen formában történő alkalmazása. A munkavállalói válaszokból kiderült: döntő többségében középokon végzettek dolgoznak a vizsgált körben kölcsönzött munkavállalóként, őket követik a fizikai munkások.
- A határozott és határozatlan idejű munkaszerződések vonatkozásában megállapítható, hogy a munkaadók szerint alig több mint az esetek felében határozott idejű szerződéseket kötöttek, addig a munkavállalók válaszából ugyanez az aránya határozatlan szerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra volt igaz. A kép tehát közel sem egyértelműen a határozott – időleges – foglalkoztatási forma jellegzetességeit mutatja.
- A dolgozói kérdőívből egyértelműen megállapítható volt, hogy az összes minősítő faktor tekintetében a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók voltak az elégedettebbek.
- Azonos válaszokat kaptunk a két oldaltól a határozott idejű szerződések hosszát illetően. Ha határozott idejű a munkaszerződés, akkor döntő többségben 1-3 hónap közötti szerződésekkel operálnak a felek.
- Azok a források, amit a felek információ-szerzésre használnak, a felek tárgyalási pozíciójából adódóan eltérő volt. Míg a munkaadók elsősorban a kölcsönzéssel foglalkozó cégek ajánlataiból tájékozódnak a munkaerő-kölcsönzés paramétereiről és csak ezután olvasnak szakirodalmat vagy használnak további csatornákat, a munkavállalók számára döntően a kölcsönbe adó munkáltató tájékoztatása minősült a legfontosabb csatornának. Ennek a jelentősége ugyanakkor az iskolázottsági fokkal fokozatosan csökkent. Mindkét körben

nagyon hátul szerepelt a tömegkommunikáció, mint tájékozódási eszköz és a szakirodalom olvasása. Ez természetesen az e témában ezeken a csatornákon elérhető információk hiányára vagy korlátozott voltára is felhívja a figyelmet.

- A jogszabályok ismerete és a változások nyomon követésének képessége eltérően alakult a két csoportban. A munkáltatók köréből többen nyilatkoztak úgy, hogy tisztában vannak a jogszabályi előírásokkal és kevesebben voltak azok, akiknek ezzel kapcsolatban nehézségeik voltak. Ezzel szemben a munkavállalók „többé-kevésbé” ismerik a vonatkozó joganyagot, de ezek követése már többségében nehézséget okoz a számukra.
- A munkáltatók kétharmadánál bevett gyakorlat a korábban kölcsönzött munkavállalók saját állományba vétele, nyilván ez is lebeghet a munkavállalók többsége előtt, akik úgy nyilatkoztak, szívesen kerülnének a kölcsönbe vevő állományába.
- Mindkét kérdőív tartalmazott összegző elégedettséget vizsgáló kérdéseket is. Mindkét fél válaszaiból az derült ki, hogy összességében elégedettek a kölcsönzés jelenlegi hazai gyakorlatával.

8. SZAKMAPOLITIKAI JAVASLATOK

Tanulmányunk záró fejezetében összefoglaljuk, részben megismétljük azokat, az egyes témaköröknél részletesen bemutatott és indokolt javaslatainkat; amelyekkel a szakmapolitikai döntéshozók számára világos, egyértelmű üzeneteket fogalmazhatunk meg a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatáspolitikai szerepének erősítése, az ágazat hatékonyabb működése, illetve a jogharmonizáció érdekében.

Reméljük, hogy az itt szereplő konkrét megállapításaink a kutatás által elért eredményekkel összhangban hozzásegíthetnek a fenti célok eléréséhez.

8.1. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS RŐL SZÓLÓ 2008/104/EK IRÁNYELV ÁTVÉTELÉVEL KAPCSOLATOS JAVASLATOK

Általánosságban ehelyütt is fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy a **jogharmonizáció technikájának megválasztása** megmutatja, hogy a magyar jogalkotó számára *a kölcsönzött munkavállalók védelme vagy a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rugalmassága a fontosabb prioritás*. A jogharmonizációra rendelkezésre álló viszonylag hosszabb idő lehetővé teheti azt, hogy **szabályozási alternatívák kerüljenek kidolgozásra és az alternatívák hatásai is prognosztizálásra kerüljenek**.

8.1.1. AZ IRÁNYELV HATÁLYA

Az irányelv 1. cikk (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy a tagállamok támogassák a munkaerő-piacról tartósan kiszorult rétegek kölcsönzésen keresztüli (új)bóli elhelyezkedését. Ez a kivétel csak a tagállam kifejezett rendelkezése esetén, a szociális partnerekkel való konzultáció után vehető igénybe, és nem adott kölcsönbeadókra, vagy kölcsönvevőkre vonatkozik, hanem az állami, vagy államilag támogatott programokban résztvevő munkavállalókra.

Az Mt. jelenleg egységesen szabályozza a kölcsönzési szektort, a munkaerő-kölcsönzésről szóló III. rész XI. fejezet minden kölcsönbeadóra és kölcsönvevőre kiterjed. Az irányelv átvétele során viszont **létrehozható egy olyan alanyi kör**,

amelyre rugalmasabb szabályok vonatkoznak (elsősorban: akikre az egyenlő bér elve csak a most hatályos korlátokkal érvényesülne, és akiknél a kikölcsönzés tartós is lehet). Ide tartozhatnak pl.:

- az állami munkaközvetítés mintájára megszervezett állami kölcsönbeadók,
- a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönvevők (pl. szakszervezetek, egyházak, alapítványok, stb.).
- a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalókat kölcsönzés keretében foglalkoztató képzési programok.

A magyar Mt. 2004. május 20-tól a nonprofit szférában (korábban közhasznú társaságok, ma nonprofit gazdasági társaságok számára) is lehetővé teszi a munkaerő-kölcsönzést [Mt. 193/D. § (1) bek.]. E célra külön támogatás is igényelhető volt az Ft. alapján, ami iránt azonban rendkívül alacsony volt az érdeklődés (2005-ben egyáltalán nem kértek ilyen támogatást), így az 2007. január 1-jével megszűnt.

Ennek mintájára – akár a gazdasági tevékenységet nem végző szervezetekre vonatkozó, akár az 1. cikk (3) bekezdés szerinti derogációs lehetőséget kihasználva – **a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók támogatása érdekében a magyar jogalkotó rendelkezhet úgy, hogy az irányelv szigorúbb szabályait nem kell alkalmazni.**

8.1.2. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ALAPELVE

Véleményünk szerint az irányelv **egyenlő bánásmódra** vonatkozó főszabályának megszorítás nélküli átvétele Magyarország esetében mindenképpen alaposan átgondolandó. Egy ilyen rendelkezés nemcsak a munkaerő-kölcsönzési tevékenység nagyarányú csökkenését eredményezné, hanem olyan kihatással is lenne sok termelő szektorra, amely nem szolgálja az ország munkaerő-piaci érdekeit.

Az Mt. a felsorolt munka- és foglalkoztatási feltételek közül már most is biztosítja a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogát:

- a) az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére;
- b) a diszkrimináció tilalmára és
- c) a munkaidőre

vonatkozó szabályok tekintetében.

Pontosítani kell azonban, hogy a fenti munkafeltételek vonatkozásában **a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés és egyéb szabályzatok irányadóak** a kölcsönzött munkavállalóra is. Az Mt. jelenleg csak annyit ír elő, hogy a munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni [Mt. 193/E. § (3) bek.]. Nem egyértelmű, hogy ez a kollektív szerződés alkalmazására is felhatalmazást ad-e, mivel egyébként a munkaerő-kölcsönzésre is alkalmazandó az Mt. 36. §-a, amely szerint a kollektív szerződés hatálya az azt aláíró munkáltatóra terjed ki. A kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában viszont a kölcsönbeadó a munkáltató.

Nem biztosított az egyenlőség a fizetés vonatkozásában. A 2006. január 1-től máig hatályos korlátozott egyenlő bér elve azt jelenti, hogy az egyenlő bérhez való jog két megszorítással érvényesül a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója vonatkozásában:

- a) Az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges a kölcsönvevőnél (időbeli korlát).
- b) Az egyenlő bér elve csak bizonyos bérelemekre érvényesítendő (terjedelmi korlát).

Ez alapján a kölcsönzött és a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalója között az egyenlő bér elve a következők szerint érvényesül:

1. 183 napot el nem érő munkavégzés esetén: egyáltalán nem alkalmazandó.
2. Legalább 183 napos munkavégzés esetén: csak személyi alapbér, műszakpótlék, rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, az ügyelet és készenlét díjazása tekintetében érvényesül.
3. Határozott időre szóló kikölcsönzés esetén két év, határozatlan idejű esetén pedig egy év folyamatos munkavégzés után: az összes bérelemre alkalmazni kell.

Mindezen rendelkezések nem vonatkoznak a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak [Mt. 193/H. § (9–11) bek.].

Ez a rendszer ellentétes az irányelvvel, ezért legfeljebb valamelyik kivétel alapján lehet fenntartható. **Az irányelv alapján az Mt.-t úgy kell módosítani, hogy**

főszabály szerint a kikölcsönzés első napjától és minden bérelem vonatkozásában alkalmazandó az egyenlő bér elve.

Az irányelv három lehetséges kivételt tartalmaz, amelyek alkalmazásáról minden tagállam maga jogosult dönten. Ezek a következők:

(1) Az első lehetséges kivételhez két feltétel együttes fennállása kell: a munkavállaló tartós munkaviszonnyal rendelkezzen és a kikölcsönzések között is kapjon díjazást [5. cikk (1) bek.].

A tartós jogviszonyban álló, kikölcsönzések között is díjazást kapó kölcsön-munkavállalókat Magyarország is kizárhatja az egyenlő bér elve alól. Az Mt. szerint ugyanis a kikölcsönzések közötti időszak állásidőnek minősül, így arra a munkavállalót személyi alapbére illeti meg [Mt. 151. § (4) bek.] A kivételhez szükséges egyik feltétel így minden kölcsönzött munkavállaló esetében teljesül. Így a szabályozás az alapján hasadhat két részre, hogy a munkavállaló tartós munkaviszonnyal rendelkezik-e, az alábbiak szerint:

- Főszabály szerint a kölcsön-munkavállalókra a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás első napjától alkalmazni kell majd az egyenlő bér elvét.
- Kivételként, a tartósan foglalkoztatott munkavállalókra nem vonatkozna az egyenlő bér elve a kikölcsönzés első napjától, hanem a most hatályos korlátozott egyenlő bér elve maradna fenn. Ennek csökkentésére nincs mód, mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglevő garanciákat [Irányelv 9. cikk (2) bek.]. A szabályok viszont szigoríthatóak, pl. a 183 napos türelmi idő csökkentésével.

A magyar jogalkotó határozhatja meg, mit tekint tartós foglalkoztatásnak. Ebben csak az köti, hogy ez az időszak nyilván jelentősen hosszabb kell legyen, mint az egy kikölcsönzés maximumára meghatározott, ideiglenesnek tekintett időszak. Például, ha a magyar munkajog a 6 hónapos kikölcsönzést még ideiglenesnek tekinti, akkor ehhez képest csak a 8-12 hónapos munkaviszony minősülhet tartósnak.

(2) Az irányelv szerint a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók

munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében eltérő szabályokat állapítanak meg [5. cikk (3) bek.].

A második kivétel szerint tehát az eltérés **„megfelelő szinten” megkötött kollektív megállapodásokban lehetséges**. Ez nemzeti, vagy ágazati szintű kollektív szerződéseket jelent, amely lehet kimondottan a kölcsönzési ágazatban kötött, vagy egyéb, a munkaerő-kölcsönzésre is előírásokat tartalmazó megállapodás is. Az irányelv nem határozza meg, mit kell az „általános védelem tiszteletben tartása” alatt érteni. A magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért **nincs realitása** annak, hogy az irányelv 5. cikkét a szociális partnerek megállapodása alapján lehetne átvenni.

(3) A harmadik kivétel bár általános megfogalmazású, valójában nem más, mint az Egyesült Királyságnak címzett kedvezmény. (Ez a szabály szükséges volt ahhoz, hogy a britek is támogassák az irányelv elfogadását.) Mivel a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződések kiterjesztésének intézményét, a harmadik kivétel nem releváns (lásd: az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §).

Hangsúlyozni kell, hogy az irányelv szerint a kivételeket alkalmazó tagállamoknak egyben arra is megfelelő szabályokat kell alkotniuk, hogy az adott kivétellel ne lehessen visszaélni [5. cikk (5) bek.]. Ez a tartós munkaviszonyra vonatkozó kivétel esetén annak a már jelzett problémának a megoldását jelenti, hogy nem lehet előre látni, hogy a munkaviszony valóban tartós lesz-e. Erre tekintettel az Mt.-nek azt is rögzítenie kellene, hogy ha a munkaviszonyt a tartóssághoz megkövetelt idő előtt nem a munkavállalónak felróható okból megszüntetik, úgy utólag ki kell fizetni azt az bérkülönbözetet, amelyet a munkavállaló az egyenlő bér elvének alkalmazásával megkapott volna.

A kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogának kibővítését jelenti az a szabály, amely szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönvevő szolgáltatásaihoz, illetve közös létesítményeihez (pl. étkezdéhez, gyermekgondozási létesítmények, utazási szolgáltatásokhoz, stb.) hozzáférést kell biztosítani, a közvetlenül a kölcsönvevő által alkalmazott munkavállalókkal megegyező feltételekkel, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív indokok támasztják alá [6. cikk (4) bek.]. Nem tiltja az irányelv, hogy a kölcsönvevő az általa nyújtott szolgáltatások árát beszámítsa a kölcsönzési díjba.

8.1.3. A KÖLCSÖNZÉS IDEIGLENESSÉGE

Az irányelv minden meghatározásban hangsúlyozza, hogy a **kölcsön-munkavállaló csak ideiglenesen áll a kölcsönvevő alkalmazásában**. A kölcsönzés eme Európa-szerte magától értetődő jellemzőjét a magyar jogalkotó eddig vonakodott elismerni.

Ennek a hiányosságnak igen komoly gyakorlati jelentősége van. Az Mt. alapján nincs akadálya annak, hogy egy munkáltató akkor is kölcsönözze munkavállalóit, amikor egyébként szó sincs hirtelen munkaerő-igényről, csupán így akar olcsóbb és rugalmasabban foglalkoztatható munkaerőhöz jutni. Példa erre a gyakorlatban az „outsourcing” egyik formájaként ismert helyzet, amikor a munkáltató – általában egy egész részlegére kiterjedően – közös megegyezéssel megszünteti a munkavállalói munkaviszonyát, azzal a kikötéssel, hogy már másnap visszakölcsönzi őket egy meghatározott kölcsönbeadón keresztül.

Az irányelv hatályba lépésével a kikölcsönzés ideiglenességét a magyar jognak is rögzítenie kell, amire többféle megoldás jöhet szóba.

(1) A legkézenfekvőbb, ha az Mt. előírja, hogy egy adott kikölcsönzés időtartama legfeljebb mennyi lehet. Ilyen maximumot több tagállam szabályozása meghatároz, annak mértéke azonban igen változó. Maga az irányelv nem igazít el abban a kérdésben, hogy milyen hosszú kikölcsönzés minősül még ideiglenesnek, de a tagállamok gyakorlata alapján az egy éves időtartam átmenetinek tekinthető.

Magyarországon 2008-ban a kikölcsönzési esetek átlagos hossza 92 nap volt, az alábbi megoszlásban:

- fizikai alkalmazottak: 88 nap;
- szellemi alkalmazottak: 120 nap;
- határozatlan időre alkalmazottak: 96 nap;
- határozott időre alkalmazottak: 79 nap.

Ez azt jelenti, hogy ha a magyar jog akár csak 4 hónapban állapítja meg az egy kölcsönvevőnél ledolgozható időt, úgy annak lényegében a mostani gyakorlat is megfelel. Így valóban csak a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésével össze nem

egyeztethető kikölcsönzéseket akadályozná meg a törvény. A többi tagállam gyakorlata alapján azonban hosszabb időszak is ideiglenesnek tekinthető.

(2) Az ideiglenesség biztosításának egy másik módja, ha maga a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartama korlátozott. Az előbb idézett statisztikák alapján azonban Magyarországon a kölcsönzési szektorban a határozatlan időre létrejött munkaviszonyok dominálnak, és e munkavállalók számára a határozott időre való átállás alapvetően visszalépés lenne jelenlegi státuszukhoz képest.

(3) Szintén behatárolja a kikölcsönzések időtartamát, ha a törvény rögzíti azokat az okokat, amikor kölcsönzött munkavállaló vehető igénybe. Ezt a megoldást követi Belgium, ahol (a művészek kivételével) csak állandó munkavállaló helyettesítésére, ideiglenes és kivételes munkaerő-szükséglet kielégítésére, illetve nem szokásos feladatok ellátására alkalmazható kölcsön-munkavállaló. Kétség kívül előnye e lehetőségnek, hogy egyértelműen tisztázza, mi a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése, ezáltal gátat szab a visszaéléseknek. Fontos azonban, hogy egy ilyen taxációval a jogalkotó kellően lefedje a kölcsönzés összes szóba jöhető és foglalkoztatás-politikai szempontból kívánatos esetét.

(4) Végül, elméletileg azzal is megfelelünk az irányelv rendelkezéseinek, ha a jogalkotó egyszerűen a munkaerő-kölcsönzés definíciójában fogalmi elemmé tenné az ideiglenes foglalkoztatást, annak pontos tartama meghatározása nélkül. Azonban egy irányelv – mint közösségi jogforrás – lényege éppen az, hogy az általa meghatározott célok elérését teszi kötelezővé a tagállamok számára. A benne foglalt célok átvételének viszont nem feltétlenül tesz eleget, ha csupán a célt megállapító rendelkezést ültetjük át szó szerint a saját jogrendszerünkbe. Ez a megoldás egyfelől tehát a nem megfelelő átvétel kockázatával jár, másfelől pedig csupán a munkaügyi bíróságokhoz továbbítja a problémát, hiszen – konkrét ügyekben eljárva – nekik kell majd állást foglalniuk arról, milyen hosszú kikölcsönzés minősül még ideiglenesnek.

8.1.4. KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK ÁTVÉTELE

A Bizottság és a kölcsönzési szektor szociális partnerei is elismerik, hogy a kölcsönzés egyfajta *ugródeszka szerepet* tölt be a foglalkoztatásban, azáltal, hogy olyanokat is álláshoz segít, akik egyébként nem tudnának hagyományos

munkaviszonyban elhelyezkedni (pl. tartósan munkanélküliek, alacsony képzettségűek).

Az Mt. szabályai nem tiltják, hogy a kölcsönbeadó a kölcsönvevővel kötött szerződésében kizárja a kölcsönzött munkavállaló átvételének lehetőségét. Arról sincs külön tilalom, hogy a munkavállaló a kikölcsönzésért díjat fizessen a kölcsönbeadónak. **E hiányosságokat az irányelv átültetése során pótolni kell.**

A hazai gyakorlatban is igen elterjedt, hogy a kölcsönbeadók a munkavállalók átvételéért díjat kérnek a kölcsönvevőtől. Ez tehát a kivételre tekintettel továbbra sem lesz tilos. Szükséges lehet azonban annak jogszabályi rögzítése, hogy az átvételi díjak csak „ésszerű mértékűek” lehetnek.

8.2. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS JELENLEGI GYAKORLATÁBÓL ÉS A HATÁLYOS SZABÁLYOZÁSBÓL FAKADÓ MEGÁLLAPÍTÁSOK, JAVASLATOK

8.2.1. HATÁROKON ÁTNYÚLÓ MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS

Bár az Mt. hatályára vonatkozó rendelkezésekből ez nem következik, a gyakorlat a kölcsönbeadótól belföldi székhelyet megkövetelő szabályt nem alkalmazza a külföldi kölcsönbeadókra. Ezt a helyzetet a jogalkotónak az Mt. pontosításával érdemes lenne rendeznie.

A határokon átnyúló kölcsönzés tekintetében Magyarország jelenleg is – korábban még inkább – a befogadó ország szerepében érintettebb. Ez a gyakorlat leginkább hazánk észak-nyugati (kevésbé a keleti, dél-keleti) területein jelentkezik, ahol a szlovák (román) bejegyzésű kölcsönző cégek jelentős számban hoznak munkavállalókat. Az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek ellentmondásait (106/A. § vs. 193/D.§ (1) bekezdés) és a munkaügyi ellenőrzési törvény hiányosságait kihasználva komoly előnnyel lépnek be a magyar munkaerő piacra, hisz bár végezhetnek kölcsönzési tevékenységet Magyarországon, de sem a szigorúbb regisztrációs és a kötelező letét mértékére vonatkozó szabályok, sem az Mt. egyes alapvető, kötelező szabályai nem vonatkoznak rájuk.

8.2.2. A KOLLEKTÍV MUNKAJOG INTÉZMÉNYEI: ÜZEMI TANÁCS, SZAKSZERVEZET, KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Az Mt. szerint **üzemi tanács** választásához ötvenegy, üzemi megbízott választásához pedig legalább 16 munkavállaló szükséges. Mivel a kölcsönzött munkavállaló jogilag a kölcsönbeadó munkavállalója, így nála mindenképpen be kell őt számítani a fenti küszöbértékekbe. A hatályos szabályozás azonban nem teszi lehetővé, hogy a kölcsön-munkavállalók bekapcsolódjanak az üzemi tanács munkájába a kölcsönvevőnél is. Egyrészt, mivel nem munkavállalói a kölcsönvevőnek, a fenti létszámba sem számítanak bele. Másrészt, az Mt. alapján az aktív és passzív választójognak is feltétele a munkáltatóval fennálló munkaviszony. A magyar jog is azt az álláspontot követi tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelő, rövid tartamú kikölcsönzések alatt a munkavállaló nem válik annyira a kölcsönvevő szervezetének részévé, hogy a participációs jogokat gyakorolhassa. Ehhez képest aggályos, hogy a kölcsönzött munkavállalót akkor sem illetik meg részvételi jogok a kölcsönvevőnél, ha akár évek óta, tartósan, határozatlan időre szóló kikölcsönzés alapján dolgozik nála. Míg a kölcsönvevőnél nincsenek részvételi jogosítványai a kölcsönzött munkavállalónak, addig a kölcsönbeadónál – ahol jogilag lehetőség lenne rá – az üzemi tanácsi választás lebonyolítása a felmerülő gyakorlati akadályok miatt szinte lehetetlen. A választási bizottság létrehozása, a jelöltállítás és az érvényes szavazás szabályai mind komoly kihívások elé állítják az egymással legfeljebb laza kapcsolatban lévő kölcsön-munkavállalókat.

Ez a viszonyrendszer jelöli ki a **szakszervezet** érdekképviselési tevékenységének szükséges irányait is. A jogi munkáltatóval, a kölcsönbeadóval szemben az általános szabályok szerint illetik meg a szakszervezeti jogok. Mivel azonban a munkavállaló munkaviszonyát a kölcsönvevő egyoldalú rendelkezései és a két „munkáltató” közötti megállapodás teszi teljessé, a szakszervezet tevékenységének e területekre is ki kell terjednie. E sajátosságokat figyelembe véve kell kialakítani a szakszervezeti érdekképviselés jogszabályi hátterét. A magyar szabályozás részletes elemzése alapján látható volt, hogy ez a feladat közel sem egyszerű, és a hagyományos munkaviszony alapjaira felépített szakszervezeti jogok gyakorlása – speciális szabályok nélkül – lehetetlenné válhat. A szakszervezet ugyan megfelelő jogi szabályozás mellett is dönthet úgy, hogy kimondottan kizáró, elutasító stratégiát folytat a munkaerő-kölcsönzéssel szemben, ám tekintettel a jogintézmény

terjedésére és arra, hogy a kölcsönzés a munkavállaló számára is preferencia lehet, ez a pozíció egyre inkább idejétmúlttá válik.

A **kollektív alku joga** is sokat veszthet erejéből, ha az csak az egyik, vagy másik munkáltató irányában érvényesülhet. A megosztott munkáltatói pozícióból eredő problémák leginkább **egy az egész kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés megkötésével oldhatóak fel**. A más ágazatokban kötött megállapodások, illetve a helyi szintű szerződéseknél bemutatott „átnyúló” technika inkább csak a jobb megoldás hiányában fogadhatóak el érdemi kollektív alkuként. Az egész kölcsönzési ágazatra kiterjedő kollektív szerződés megkötésére a magyar szabályok szerint is lenne mód, a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezettsége miatt viszont ennek reális esélye igen alacsony. Egy ilyen megállapodás létrejötte különösen üdvözlendő volna, tekintettel arra, hogy a helyi szintű kollektív szerződések létrejötte – a gyakorlati akadályokon túl – a szerződéskötési jogosultság üzemi tanácsi választásokhoz kötöttsége miatt különösen nehézkes.

A munkavállalói részvétel intézményeit a szervezeti kötődés alapján lehet megnyitni a kölcsönzött munkavállalók előtt, amelyre tekintettel indokolt a joggyakorlást a kölcsönvevőnél egy bizonyos türelmi időhöz kötni. A megosztott munkáltatói pozícióra tekintettel azonban a kölcsönbeadó nem rendelkezik mindazon munkáltatói jogkörrel, amellyel párhuzamosan a participációs jogok egyébként gyakorolhatóak. A részvételi intézmények és a munkáltatói hatáskörök köti diszkrepancia szembeűnő a magyar munkavédelmi képviselő szabályozásában, ahol a munkavállalókat a kölcsönbeadónál illeti meg teljes jogosultság, és nem a kölcsönvevőnél, ahol egyébként a munkavédelmi képviselőnek értelmet adó tényleges munkavégzés folyik.

A munkaerő-kölcsönzés számos kollektív munkajogi kérdése közül csak elvétve jelenik meg pár a közösségi jogban, és a közösségi jogalkotó ezekre sem ad megoldást. Az európai szintű szociális partnerek eddigi intenzív párbeszéde viszont azt sejteti, a kölcsönzéssel összefüggő kérdések, problémák kezelésébe a jövőben is bekapcsolódnak majd az érintett munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szervei.

8.2.3. A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS SZABÁLYAINAK KOMMUNIKÁCIÓS CSATORNÁI

Az **empirikus kutatások egybehangzó eredményei** azt mutatták, hogy a kölcsönzéssel kapcsolatos szabályok ismeretanyagát sem a munkaadók sem az érintett munkavállalók elsődlegesen nem a jogszabályokból, vagy a szakirodalomból (elsődleges források) szerzik be. Míg a munkaadók elsősorban a kölcsönzéssel foglalkozó cégek ajánlataiból tájékozódnak a munkaerő-kölcsönzés paramétereiről és csak ezután olvasnak szakirodalmat vagy használnak további csatornákat, a munkavállalók számára döntően a kölcsönbe adó munkáltató tájékoztatása minősült a legfontosabb csatornának. (Ennek a jelentősége ugyanakkor az iskolázottsági fokkal fokozatosan csökkent.) Mindkét körben nagyon hátul szerepelt a tömegkommunikáció, mint tájékozási eszköz és a kölcsönzéssel kapcsolatos szakirodalom olvasása. Feltétlenül fontosnak tartjuk az kommunikációs csatornák körének szélesítését és a közölt információk egyértelművé, közérthetőbbé tételét.

8.2.4. TOVÁBBI ÉSZREVÉTELEK

A **munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek véleményét** valamennyi témával kapcsolatban külön is megjelenítettük; itt csak azokra az aspektusokra térünk ki, amelyeket az ágazat hatékony működése szempontjából leginkább relevánsnak éreztünk:

- A munkaerő-kölcsönző szervezetek nem látják értelmét és kifejezetten hátrányosnak tartják, hogy kölcsönzés **alkalmi foglalkoztatás keretében** alkalmazott dolgozók esetében tiltott.
- Figyelembe véve az Mt. 106/A. §-ában foglaltakat (...külföldi munkáltató munkavállalója a munkaerő-kölcsönzés szabályai szerint a Magyar Köztársaság területén végez munkát...) célszerű módosítani azt a szabályt, mely szerint munkaerő-kölcsönző **csak magyarországi székhelyű cég, illetve szövetkezet lehet**;
- Értelmetlennek tartják, hogy a kölcsönbeadót terheli valamennyi **adatszolgáltatási kötelezettség**, még olyan esetben is, ha egy kérdésben (pl.: munkahelyi baleset) egyértelműen a kölcsönvevő minősül munkáltatónak;
- A **kártérítési felelősség** tekintetében nem tartják megfelelőnek, hogy abban az esetben is a kölcsönbeadó, mint munkáltató a felelős a kölcsönzött dolgozó

által okozott kárért, ha azt a munkavállaló a kölcsönzés ideje alatt, a kölcsönvevő érdekében dolgozva harmadik személyeknek okoz. Ebben az esetben a Ptk. munkáltatói felelősségre vonatkozó rendelkezései tekintetében a kölcsönvevőnek kellene munkáltatónak minősülnie;

- Mivel a jelenlegi szabályok a **munkavállalási engedély megkérésére** kizárólag a foglalkoztatót és nem a munkáltatót jogosítják fel, így a kölcsönző cégek hivatalosan ki vannak zárva az engedélyköteles külföldi munkavállalók foglalkoztatásából, e szabályozás módosítását is célszerűnek tartjuk;
- Hátrányos a kölcsönzők és leginkább az általuk alkalmazott dolgozók számára, hogy a kölcsönvevő cég **felszámolása során** a kölcsönzött dolgozók bérkövetelése a többi, saját dolgozó bérköveteléséhez képest sokkal hátrébb kerül besorolásra („F” kategória, az „A”, illetve „B” kategória helyett);
- Az ágazatot hátrányosan érinti, hogy az **iparűzési adó alapját** a kölcsönzött dolgozók bérköltsége ELÁBÉ-ként nem csökkenti.

Végül meg kell említenünk, hogy az **iskolaszövetkezeti tagság alapján történő munkavégzésre, illetve foglalkoztatásra** egységes, részletes jogi szabályozás jelenleg nincs hatályban Magyarországon. Ennek megteremtését az iskolaszövetkezetek keretei közötti foglalkoztatás és a munkaerő-kölcsönzés elhatárolásának ismertetett szempontrendszer alapján javasoljuk megtenni.

IRODALOM

1. 1117/B/ 113. 1999. AB határozat
2. 159/2001.(IX. 12.) Korm. rendelet: Az iskolaszövetkezetekről
3. 16/1986.(V. 16.) MT rendelet: Az iskolaszövetkezetről és az iskolaszövetkezeti csoportról
4. 1992. évi I. törvény: A szövetkezetekről
5. 1999/47. APEH iránymutatás: Az iskolaszövetkezet (szövetkezeti csoport) nappali tagozatos tanuló, hallgató tagjai társadalombiztosítási jogállásáról, részükre fizetett díjazás utáni százalékos mértékű egészségügyi hozzájárulás megfizetéséről
6. 2000. évi CXLI. törvény: A szövetkezetekről
7. 44/1992. (III. 11.) Korm. rendelet: A szövetkezetekről szóló 1992. évi I. törvény hatálybalépéséről és az átmeneti szabályokról szóló 1992. évi II. törvénnyel összefüggő jogszabályok módosításáról
8. A válság hatása a munkaerőpiacra – KSH 2010. április pp.2.
9. Ahlberg, Kerstin: A Story of a Failure – But Also of Success. The Social Dialogue on Temporary Agency Work and the Subsequent Negotiations between the Member States on the Draft Directive. In: Ahlberg ed alt. (eds.): Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work. Peter Lang Publishing 2008
10. Arrowsmith, James: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2008.
11. Arrowsmith, James: Temporary Agency Work in an Enlarged European Union. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006
12. Bakacsi, Bokor, Császár, Gelei, Kováts, Takács: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment (Akadémiai Kiadó, Budapest 2006) 139.o.
13. Bankó Zoltán - Csaposs Noémi - Bóday Pál: A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok kihasználása válsághelyzetben, 2009.

14. Bankó Zoltán: Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések. In: Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Osiris Kiadó, Budapest, 2001
15. Barnard, C.: EC Employment Law. Oxford, 2000, Oxford University Press.
16. Belyó Pál–Ékes Ildikó: A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése. A gazdasági szerkezet, a termelékenység és a munkaerő-kereslet globális előrejelzése (Munkaerő-piaci kutatások AFSZ 2008 tanulmánykötet)
17. Bercusson, B.: European Labour Law. London, 1996, Butterworths.
18. Bercusson, Brian: Lessons for Transnational Labour Regulation. From a Case Study of Temporary Agency Work in the EU. In: Ahlberg ed alt. (eds.): Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work. Peter Lang Publishing 2008
19. Bercusson, Brian; Bruun, Niklas: Free Movement of Services. Temporary Agency Work and the Acquis Communautaire. In: Ahlberg ed alt. (eds.): Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work. Peter Lang Publishing 2008
20. Blanpain, R.: Temporary Work and Labour Law. Comparative report. Deventer/Boston, 1993, Kluwer.
21. Bóday Pál: A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon – egy empirikus kutatás eredményei, Budapest, 2010.
22. Borbély A.: A közösségi jogalkotás nehézségei: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvtervezet vitája. In Gyulavári T. (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2004, OFA Kht.
23. Borbély Szilvia (1997): A kollektív szerződések új jellemzői az Európai Unióban, In: Az érdekegyeztetés tapasztalatai és aktuális kérdései, ÉT Titkársága
24. Borbély Szilvia: Kollektív alku az EU-tagállamokban 2004-ben
www.cipp.hu/files/hu/53/15/436/4920751584.doc
25. Borók György: A határon túli magyarok munkavállalása Magyarországon a csatlakozás előtt és után
<http://www.ajk.elte.hu/TudomanyosProfil/kiadvanyok/elektronikus/themis/2003/BorokGyorgy-HataronTuliMagyarokMunkavallalasa.pdf>
26. Brodie, Douglas: The Enterprise and the Borrowed Worker. Industrial Law Journal, Vol. 35. No. 1. 2006. március, p. 87–92.

27. Carré, Francoise; Joshi, Pamela: Looking for Leverage in a Fluid World: Innovative Responses to Temporary and Contracted Work. In: Carré, Francoise; Ferber, A. Marianne; Golden, Lonnie; Herzenberg, A. Stephen (Eds): Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements. Industrial Relations Research Association 2000.
28. Charraud, A.: The Impact of Temporary Work Legislation in France 1980–1989. In Buechtemann, C. (szerk.): Employment Security and Labour Market Behaviour. Interdisciplinary Approaches and International Evidences. Ithaca, 1993, ILR Press.
29. CIETT: Annamarie Muntz: The Contribution of Private Employment Agencies to Flexicurity and a Better Functioning of Labour Market, 2010. June
30. CIETT: The Agency Work Industry Around the World. Main Statistics. International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett), 2007
31. Cobble, Dorothy Sue; Vosko, F. Leah: Historical Perspectives on Representing Nonstandard Workers. In: Carré, Francoise; Ferber, A. Marianne; Golden, Lonnie; Herzenberg, A. Stephen (Eds): Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements. Industrial Relations Research Association 2000.
32. Contreras, Ricardo Rodríguez (Director of the study): The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union. Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. 2008.
33. Cseres Gergely Zsombor – Scharle Ágota: A magyarországi munkapiac 2008-ban In: Munkaerőpiaci Tükör pp.20.
34. D'Antona, Massimo: Labour Law at the Century's End: An Identity Crisis? In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, Oxford, 2005
35. Däubler, Wolfgang: Posted Workers and Freedom to Supply Services. Directive 96/71/EC and the German Courts. Industrial Law Journal. Vol. 27. No 3. 1998
36. Davidov, Guy: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. 2004 http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=551702, letöltve: 2007. december 05.

37. Davies, Paul és Freedland, Mark: The Disintegration of the Employing Enterprise and its Significance for the Personal Scope of Employment Law. Kézirat, 2005
38. Davies, Paul: Posted Workers: Single Market or Protection of National Labour Law Systems? Common Market Law Review, 34., 1997.
39. Davies, Paul: The Posted Workers Directive and the EC Treaty. Industrial Law Journal. Vol. 31. No 3. 2002
40. Deakin, Simon: The Many Futures of the Contract of Employment In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, Oxford, 2005
41. Domé Györgyné – Dr. Réti Mária : Szövetkezeti jog (Bp., 1999)
42. Előterjesztés a Kormány számára a szövetkezetekről szóló törvényjavaslatról (tervezet)
43. Estélyi Krisztina, Keszegh Béla, Kovács Péter, dr. Mikóczy Ilona: Munkaerőmozgás a szlovák-magyar határ mentén (Polgári Szemle: 2006. május, 2.évf. 5.szám)
44. EuroCiett- UNI europa: "Setting up a European Observatory on crossborder activities within temporary agency work, 2010.
45. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU
46. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2008. évi tevékenységéről, 2009. június
47. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Office, Genf 2008
48. Heery, E. – Abott, B.: Trade Unions and the Insecure Workforce. In Heery, E. – Salmon, J. (szerk.): The Insecure Workforce. London/New York, 2000, Routledge.
49. Heery, Edmund: Trade Union Response to Agency Labour in Britain. Industrial Relations Journal, Vol. 35 No.5, 2004.
50. Horváth L.: A munkaerő-kölcsönzés, mint atipikus foglalkoztatási forma. In Tésits R. – Tóth J. – Vonyó J.: A foglalkoztatásbővítés atipikus formái. Pécs, 2005, PTE – BMMK.

51. HR Portál: Munkaerő-kölcsönzés: jött, látott és győzött? 2009.07.14. Lásd: <http://www.hrportal.hu/hr/munkaero-kolcsonzes-jott-latott-es-gyozott-20090714.html>
52. HVG – Munkaerőpróbák, 2006. április 7
53. ILO: Freedom of Association in Practice: Lessons Learned. Report of the Director-General
54. Kahn-Freund, Otto: Kahn-Freund's Labour and the Law. (Eds.: Davies, Paul; Freedland, Mark.) Stevens&Sons, London 1983.
55. Kártyás G.: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerő-piac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra. In Kiss Gy. (szerk.): Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára. Pécs, 2008, PTE ÁJK.
56. Kiss Gy. – Bankó Z.: A munkaerő-kölcsönzés. Cég és Jog, 2000/9. (2000b)
57. Kiss Gy. – Berke Gy. – Bankó Z.: A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában. Pécs, 2008, Justis.
58. Kiss Gy. – Berke Gy. – Bankó Z.: Munkajogi kézikönyv. Budapest, 2006, Saldo.
59. Kiss Gy. – Berke Gy.: Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához. Pécs, 1992, Régió Kiadó.
60. Kiss Gy.: A közösség munkajoga. In Gyulavári T. (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2000, SzCsM.
61. Kiss Gy.: A munkaerő-kölcsönzés az Európai Unió tagállamaiban. Budapest, 1999. Kézirat.
62. Kiss Gy.: A piac és az emberi tényező. Budapest, 1995, Balassi.
63. Kiss Gy.: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: Polgári jogi kodifikáció, II./1.
64. Kiss Gy.: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán: az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. Kézirat, 2006.
65. Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2005
66. Klare, Karl: The Horizons of Transformative Labour and Employment Law In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): Labour Law

in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, Oxford, 2005

67. Lantos G. – Páva H.: Munkahelyi egészség- és biztonságvédelem. In Gyulavári T. (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2000, SZCSM.
68. László Gyula: Alkalmazotti, foglalkoztatási vagy munkaügyi kapcsolatok? Munkaügyi Szemle, 54. évf. 2010. I. szám.
69. László Gyula: Munkaerő-piaci politikák, PTE KTK, Pécs, 2007.
70. Lundy, Catherine; Roberts, Karen; Becker. Douglas: Union Responses to the Challenges of Contingent Work Arrangements. In: Gleason, Sandra (ed.): The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe. East Lansing: Michigan State University Press, 2003.
71. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet: Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis – Budapest, 2009. november
72. Munkaerőpiaci tükrök 2005, MTA KTI 2006. pp. 334-342.
73. Nagy László: A szövetkezeti jog alapkérdései (Bp. 1995)
74. Nagy László: Szövetkezetelmélet - szövetkezeti politika – szövetkezeti jog (Bp. 1992)
75. Neumann László (2000): Decentralizált kollektív alku Magyarországon In: Koltay Jenő (szerk): A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete MTA KTK p. 40.
76. Ojeda-Avilés, A.: European Collective Bargaining and Posted Workers: Comments on Directive 96/71/EC. CLLIR, 1997/2.
77. Prugberger Tamás: A gazdasági szervezetek szabályozásának jogrendszer-tagozódási kérdései (Bp. 1998)
78. Sjödin, Erik: The Restricting Labour Market. A Developmental Study of the Case Law on the Interface Between Free Movement and Posting of Workers. FORMULA Working Paper No. 6, 2009
79. Szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalása, ennek okai és jellemzői a magyar-szlovák határmenti régiókban – Kutatási összefoglaló OFA 2007. pp.8.

80. SZMM: Magyar-szlovák kistérségi foglalkoztatási paktum. 2005. 04. 26. Lásd:
<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13952&articleID=21657&ctag=articlelist&iid=1>
81. Törvényjavaslat a szövetkezetekről szóló 1992. évi I. törvény módosításáról
82. Törvényjavaslat az iskolaszövetkezetéről és az iskolaszövetkezeti csoportról
83. Válságkezelési Kutatás – Mit tesznek a vezetők és a HR-esek recesszióban?
Kutatási összefoglaló, 2009. február
84. www.diakesz.hu
85. www.employment.gov.sk
86. www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/eu0702039i.html
87. www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm
88. www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=2322
89. www.eurostat.com
90. www.jadenet.org
91. www.ksh.hu
92. www.melodiak.hu
93. www.statistics.sk
94. www.vg.hu/gazdasag/makrogazdasag/nott-a-szlovak-minimalber-301575

SUMMARY

The labour market tendencies of the last decades show that work circumstances are nowadays gradually transforming. Beside typical work, the wide range of atypical work-forms spread – as possible answers for the special needs of both employers' and employees'.

Present scientific research was written within the frames of TÁMOP 2.5.2. „Strengthening the professional background of partnership and dialogue, encouragement of common initiative” with the title: *National and cross-border temporary work in Hungary, its impact on employment and economic processes*. Due to the instructions of Bureau for Employment and Social Affairs, the research has the following objectives:

- **General goal** was to get an answer to the question in the title: was effect of national and cross-border temporary work have on employment and economic processes.
- **Our specific goal** was on one hand to get an overview on EU legislation in question, and also to analyse own and already existing research materials and bibliography of temporary work. On these bases we formulated out suggestions to the legislators.

During research work we gave emphasis on interdisciplinarity: both academic (University of Pécs ÁJK-KTK-FEEK, ELTE ÁJK) and practice-oriented specialist from various fields of employment, work law and human resources management formed the final structure and content of the research.

Regarding our methods, we have to underline the necessity of both documentation-analyses, and empirical work such as questionnaires and interviews. The final work is a synthesis of these fundamental methodologies.

Beside the executive summary, appendix and bibliography, the final report has eight major sections. These sections may also be viewed as independent publications.

The first section defines temporary work and generally introduces this type of atypical work (e.g.: motivations of all participants, external factors). We also collected

the pros and contras of temporary work; and the major milestones of Hungarian temporary work with special attention to the economic crises.

Due to the instructions of the mandator, in the second section we analysed the relation of temporary work and student work. The reason for this was in the practice very clearly visible opposition of these two participants of the labour market. With international correlations also in mind, the section introduces the sector of Hungarian student work, its beginnings, its rules, backgrounds and its international and national confederations. Of course we also laid emphasis on distinguishing it from temporary work.

The next two sections both deal with regulations. First we introduced the brief history of temporary work legislation in Hungary– with special focus on the legislation in the EU. Due to our intention, the most articulate part of the research deals with the national regulation of temporary work, making concrete suggestions to the legislator regarding the implementation of 2008/104/EC Directive and the modification of the Labour Code.

In the fifth section we focused on cross-border temporary work – both import and export. We introduced the primary and secondary rules of the EU; defined the definitions of and therefore distinguished from each other *posted workers* and *cross border temporary workers*; and looking at Hungarian specialities we also analysed the temporary work as practiced by Romanian and Slovak employees.

The last section in which the focus was mainly connected to labour law, deals with social dialogue within the frames of temporary work. In this sixth section therefore the reader can read about the possible roles both of employer and trade unions in temporary work; about the right for collective bargaining on national, sectoral and local levels – also with regard to the future changes due to the implementation of EU directive.

The longest seventh section assesses and analyses the major findings of empirical research. In the appendix we inserted our questionnaire (n=610) and the Microsoft Excel 2003 database that has served as a fundamental base to our analysis.

Closing our research we articulated our suggestions that were also present and written down more in details in the former relevant sections, too. With these suggestions our goal was to form clear, definite messages to decision makers to

make temporary work a more effective form of employment, to make the sector more successful and to manage implementation successfully.

Paks-Pécs, July 9. 2010.

Authors