

**A csoportos létszámcsökkentés
és a munkaerő-kölcsönzés mint a
válságkezelés lehetséges munkajogi eszköze**

Tartalomjegyzék

1	Bevezetés.....	1
2	Gazdasági alapok- a 2008-2009-es globális pénzügyi és gazdasági válság.....	3
3	A csoportos létszámcsökkentés, mint „kemény alkalmazkodás”	5
3.1	Nemzetközi kitekintés	6
3.1.1	<i>A Tanács 98/59/EK irányelve</i>	<i>6</i>
3.1.2	<i>Nemzetközi munkaügyi egyezmény és ajánlás</i>	<i>7</i>
3.2	Hazai szabályozás	8
3.3	Válság és csoportos létszámcsökkentés	12
3.4	A csoportos létszámcsökkentés következményeinek enyhítését célzó intézkedések	14
4	Munkáltatói reakciók a válságra- „puha” megoldások	17
5	A munkaerő-kölcsönzés, mint lehetséges alternatíva.....	20
5.1	A munkaerő-kölcsönzés uniós szabályozása.....	20
5.1.1	<i>Az ILO 181. számú egyezménye</i>	<i>21</i>
5.1.2	<i>91/383/EK irányelv a határozott időre illetve munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi egészségéről és biztonságáról</i>	<i>22</i>
5.1.3	<i>Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről</i>	<i>23</i>
5.1.4	<i>Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve</i>	<i>24</i>
5.2	A munkaerő-kölcsönzés Európában	25
5.3	A munkaerő- kölcsönzés szabályozása Magyarországon	27
5.4	A munkaerő- kölcsönzés egyes garanciái és gyakorlati problémái	29
5.4.1	<i>Kölcsönbeadó szabályozása</i>	<i>29</i>
5.4.2	<i>A munkaviszony megszüntetése; a felmondási tilalmak és a végkielégítés alakulása</i>	<i>31</i>
5.4.3	<i>Ideiglenesség</i>	<i>33</i>
5.4.4	<i>Az egyenlő bánásmód követelménye</i>	<i>33</i>
5.5	<i>A munkaerő-kölcsönzés – előnyök és hátrányok</i>	<i>34</i>
6	Összegzés – Válság, csoportos létszámcsökkentés, munkaerő-kölcsönzés - mi is a helyzet valójában?	37
	Felhasznált irodalom	40

1 Bevezetés

Tanulmányomban arra vállalkozom, hogy az elmúlt időszak során kibontakozott, és hatását jelenleg is éreztető gazdasági és pénzügyi válság tükrében bemutassam a munkaerő-kölcsönzést, mint „puhább” megoldást és a csoportos létszámcsökkentést, mint keményebb, végső eszközt.

A 2009-es és az azt követő évek a gazdasági válság és annak kezelésének jegyében teltek - sürgősségi beavatkozások kellettek, forrásátcsoportosítások a munkahelyek stabilizálására, a szociális feszültségek tompítására. Politikai viták keresztűzébe került a munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitiká. Számos kérdés körül űköztek az álláspontok: elkerülhető-e a munkanélküliség drámai növekedése? mi a legeredményesebb útja a magasabb foglalkoztatottság elérésének? hogyan lehet összeegyeztetni a foglalkoztatáspolitiká rövid és hosszú távú céljait? ¹

A különböző országokban a válság alatt és az azt követő időszakban eltérő arányban nyúltak a tömeges elbocsátás intézményéhez és amellet vagy ahelyett a puhább megoldásokhoz, így a munkaidő rövidítéséhez, a bérek csökkentéséhez, vagy a szerződéses rugalmasság eszközeihez: a határozott idejű szerződésekhez vagy az általam is tárgyalásra kerülő munkaerő-kölcsönzéshez.

Habár a puhább, rugalmasságot jelentő foglalkoztatási formák megelőzésül szolgálhatnak egy keményebb intézkedés ellenében, a másik oldalról nézve ez a munkavállalók többsége szempontjából egy kényszer marad, hiszen a növekvő munkanélküliség hatására kénytelenek elfogadni a bizonytalanságot jelentő munkalehetőségeket. Bizonytalanok, hiszen a foglalkoztatás mértéke, a jövedelembiztonság, az élet- és munkakörülmények stabilitását tekintve eltérhetnek a hagyományos foglalkoztatástól.

Kérdésként merül fel, hogy vajon a gyors és rugalmas alkalmazkodás vagy a munkavállalók biztonsága és védettsége a fontosabb? miként lehet megfelelni a modern munkaerő-piaci kihívásoknak és ugyanakkor növelni, vagy legalábbis megtartani a biztonságot? a flexicurity elv- mely arról szól, hogyan lehet egyensúlyt teremteni a rugalmas foglalkoztatási formák és a kellően biztonságos munkavállalások között- mennyire megvalósítható?

¹ <http://econ.core.hu/file/download/mt09/hu/kornyezet.pdf> (2012-10-29)

A munkaerő-kölcsönzés, mint sajátos háromoldalú munkaviszony dinamikusan növekvő foglalkoztatási forma Európában. Lényegét tekintve ez egy olyan rugalmas munkaerő-piaci eszköz, amely ideális megoldást jelenthet a munkáltatók számára az átmeneti nehézségek kezeléséhez, a hagyományos munkajog által nehezen megoldható, esetleg megoldhatatlan problémák orvoslására, és növeli a munkaerő-piaci rugalmasságot, melyen keresztül hozzájárul a gazdaság rugalmasságához, a munkahelyteremtéshez.

Leszögezném ugyanakkor, hogy ez sem európai, sem magyar viszonylatban nem problémamentes jogintézmény. Bár munkáltatói, munkavállalói és állami oldalon egyaránt jelentkező érdekként jelenik meg, hiszen segíti a munka hatékonyabbá és gazdaságosabbá tételét és a munkaerő-állomány rugalmas kezelését, de probléma, hogy egyben lebontja a munkaerő egzisztenciális biztonságának védelmét. Számtalan szabályozásbeli és gyakorlati probléma jelentkezik, például: valóban rugalmasságot és nem kiszolgáltatottságot hoz magával az intézmény? megfelelőek e a garanciák? milyen súlyban vannak az előnyök és a kockázatok?

A csoportos létszámcsökkentés speciális szabályozásának indoka, hogy amikor a munkáltató működésével összefüggő ok² miatt arra kényszerül, hogy rövidebb idő alatt nagyobb számú munkavállalónak mondjon fel, gondokat eredményezhet az adott ország gazdasági és társadalmi életében. Fontos ezen helyzetek megfelelő kezelése, hiszen a cél az, hogy a felszabaduló munkaerő ne egyszerre, kiszámíthatatlan módon jelenjen meg a munkaerőpiacon, mivel ilyenkor a munkaerő-piaci szervezet nem tud megfelelően felkészülni a továbbfoglalkoztatás lehetőségeinek megteremtésére, illetve a munka nélkül maradó munkavállalók ellátására.³

Bizonyos munkajogi szabályok be nem tartása következtében a munkaügyi bíróság még egy kellően megalapozott és megindokolt felmondást is jogellenesnek minősíthet, mely eredményeképpen a munkáltatók a létszámleépítést megelőző állapothoz képest is kedvezőtlenebb helyzetbe kerülhetnek, adott esetben a létszámleépítéssel elérendő céllal éppen ellentétes hatást váltva ki.⁴

² A munkáltató működésével összefüggő ok lehet pl. gazdasági, pénzügyi nehézségek, megrendelések visszaesése, munkafolyamatok racionalizálása stb.

³ Dr. BREZNAY Tibor: *A Munka Törvénykönyve egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal*, Kompkonzult, Budapest, 2002, 165.

⁴ <http://munkajog.com/letszamleepites.html> (2012-10-29)

2 Gazdasági alapok- a 2008-2009-es globális pénzügyi és gazdasági válság

Tanulmányomban először a 2008/2009-ben kibontakozó válságra, annak amunkaerő-piaci hatásaira térnék ki röviden, hiszen mind a munkaerő-kölcsönzés, mind a létszámcsoökkentés intézményét és e kettő közötti összefüggéseket a válság tükrében kívánom vizsgálni.

Egy vállalat válságba kerülése külső és belső okokra egyaránt visszavezethető.

A krízist előidéző belső tényezők lehetnek: fizetési nehézségek, elhibázott befektetések, növekvő árak, csökkenő jövedelmezőség, rossz vállalatvezetés stb.

A külső okok pedig olyan változások általában, melyekhez az adott vállalat képtelen alkalmazkodni. A leggyakoribb válságkiváltó okok a piaci környezet nagymértékű változása, a piac összeomlása, gyors ütemű tudományos- technikai változás, a gazdaságirányítás változó és váratlan intézkedései (pl. támogatások megszüntetése).

Azon célból, hogy enyhítsék a gazdasági visszaesést, növeljék a hatékonyságot, a versenyképességet vagy éppen a vállalat túlélését biztosítsák, a leggyakrabban alkalmazott módszer a csoportos létszámcsoökkentés, mely a világválság során még jobban előtérbe került, annak ellenére, hogy a hozzá fűződő elvárások sok esetben beteljesületlenek maradnak, sőt még további nem várt negatív következmények is felléphetnek.

A 2008-as válságot, a korábbi világválsággal⁵ ellentétben, nem az ipari túltermelés, hanem az ezt megelőző globális pénzügyi válság okozta. Előzménye az amerikai másodlagos jelzáloghitel-válság. Az Amerikai Egyesült Államok ingatlan- és bakszektoraából 2006-ban indult, majd egyre terjedt, érintette a nyugat- európai bankokat is, végül hatása - az amerikai gazdaság visszaesésén keresztül - az egész világgazdaságban megmutatkozott.

Az európai foglalkoztatási helyzet a válság előtt sem volt megnyugtató, és a helyzet csak tovább romlott - 2008 folyamán kétmillió munkahely szűnt meg, az EU 27 munkanélküliségi rátája a 2008 áprilisa és 2009 márciusa között 6,8-ról 8,3 százalékra nőtt, meghaladva a 20 millió főt⁶, 2009-ben az elbocsátások üteme is gyorsult.

A válság hatására fellángoltak a viták az EU foglalkoztatáspolitikájával kapcsolatban. A 2009-es prágai csúcsértekezleten cél volt, hogy konkrét ajánlásokat fogalmazzanak meg a tanács júniusi üléséhez, mikor is az EU foglalkoztatáspolitikai teendőiről döntenek a válság hatására.

⁵ Gondolok itt az 1929 - 1933 közötti krízisre.

⁶ <http://www.vki.hu/kot/ecostat/12-Meisel-Sandor.pdf> (2012-10-29)

Célul tűzték ki a munkahelymegőrzést és teremtést, a foglalkoztatás-elősegítést, a képzettség növelését, a munkaerő-keresletnek való megfelelést és mobilitást. A munkahelymegőrzés nemzeti szintű megvalósítását szolgálja például a munkaidő-rövidítés, és a felszabaduló idő továbbképzésre való kihasználása, a munkaerő-mobilitást pedig ha a flexibilitást a munkajövedelem és a foglalkoztatás biztonságával ötvözik: legyen kifizetődő a mobilitás.⁷

Magyarországon a válság csak részben volt köszönhető az Amerikából kiindult pénzügyi válságnak, nagyobb részt a belső problémák, így a forint gyengülése, a hatalmas adósságállomány, a lakossági hitelállomány növekedése játszottak szerepet.



Forrás: Statisztikai tükrök, Munkaerő-piaci folyamatok, 2012 I.-II. negyedév

A magyar gazdaság 2009 II. negyedévében érte el a mélypontot, amikor a GDP az előző év azonos időszakához képest 7,5 százalékkal esett vissza. Az év második felét mérsékelt ütemű csökkenés jellemezte, majd 2010 első negyedévében a GDP lassan növekedni kezdett.⁸

A magyar gazdaság növekedési ütemének jelentős visszaesése értelemszerűen kihatással volt a foglalkoztatottak létszámának, a munkanélküliség alakulására.

Ahogy a diagram is mutatja, 2008 I. negyedévéől kezdődően, a recesszió hatására, a foglalkoztatás csökkent, és erősen romlani kezdtek a munkanélküliségi mutatók; a 2008 decembere és 2009 márciusa közötti időszakban volt a legmagasabb a létszám-leépítési bejelentések száma.⁹

A 2009 I. negyedéves mélyponttól a IV. negyedévéig az ingadozás nem volt jelentős mértékű, azonban ezután egy újabb recessziós hullám érte utol hazánkat, a legmélyebb pont pedig 2011

⁷ „Make transition pay”

⁸ http://econ.core.hu/file/download/mt_2010_hun/egyben.pdf (2012-10-29)

⁹ A bejelentések által érintett létszám növekedése nem volt országosan egységes- a régiók között jelentős különbségek mutatkoztak.

I. negyedévét jellemezte. Az ezt követő időszakról fokozatos javulás mutatkozott, elkezdett növekedni a foglalkoztatási ráta, és csökkenni a nyilvántartott álláskeresők száma. Bár a 2012. I. negyedéve újabb visszaesést hozott, ez már az előző időszakokhoz képest kevésbé volt erőteljes, és a következő negyedévi adatok egyértelműen pozitív jövőképet sugallnak, mivel a foglalkoztatottak száma ugrásszerűen nőtt, míg a munkanélküliek száma csökkent. A 2012 II. negyedévében a munkaerő- felmérés adatai szerint lényegében már annyian jelentek meg foglalkoztatottként a munkaerő-piacon, mint a válságot közvetlenül megelőző időszakában. Ennek ellenére tény, hogy még mindig az egyik legnagyobb probléma hazánkban az, hogy hogyan lehetne a foglalkoztatást növelni és a munkanélküliséget csökkenteni.

A globális válság hatása a gazdaságot, ezen belül pedig a munka világának szereplőit is sújtja. Ahogyan azt már említettem, a gazdasági krízis és az azt követő időszak során a versenyszférában, a vállalatok reakciói: vagy a kemény alkalmazkodás vagy a puhább, rugalmasabb válságkezelő megoldás választása.

A zömmel képzett munkaerőt alkalmazó, erős vállalati szabályozás és szakszervezeti befolyás alatt álló modern munkaerőpiacokon egy átmenetinek ígérkező válság esetén a puha alkalmazkodás számos okból kedvezőbb megoldást jelenthet, mint a tömeges elbocsátás.¹⁰

A munkaerő-piaci rugalmasság fokozása egyébként is az EU egyik fontos célkitűzése, mely rugalmasságot segítő intézmények a válság idején az új helyzethez való alkalmazkodást könnyítik meg.

3 A csoportos létszámcsökkentés, mint „kemény alkalmazkodás”

Egy válság felbukkanása esetén kezelésének egyik leggyakoribb eszköze a létszámcsökkentés, annak ellenére, hogy napjainkban még fontosabb lenne a munkaerő megtartása, hiszen a legtöbb cég éppen azért küzdött évekig, hogy összetoborozza azt a munkaerőt, amire szüksége volt.

A következő pontokban ezen intézmény, mint radikális megoldás hazai és nemzetközi szabályainak, hatásának bemutatására vállalkozok.

¹⁰ KÖLLŐ János, Vállalati reakciók a gazdasági válságra, *Közgazdasági Szemle*, 2010/12. 1045-1046.

3.1 Nemzetközi kitekintés

3.1.1 *A Tanács 98/59/EK irányelve*

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó jogszabályok összehangolását a Bizottság kezdeményezte először 1972-ben, ugyanis a tagállamok jogi megoldásait elemezve arra a következtetésre jutottak, hogy a Római Szerződés 136. {117.} cikkében foglalt szociális cél elérése érdekében azok harmonizációja indokolt.¹¹

A 75/129/EGK irányelv¹² megalkotásának célja a munkavállalók érdekeinek védelme volt csoportos létszámcsökkentés esetén, továbbá, hogy enyhítsék az elbocsátások következményeit. Az irányelvet 1992-ben módosították,¹³ majd 98-ban megszületett a jelenleg is hatályos 98/59/EK irányelv.

Az irányelv szerint csoportos létszámcsökkentések az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

a. vagy egy 30 napos időszak során:

- a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,
- a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10 %-a,
- a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő,

b. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben.¹⁴

A tagállamok hatáskörébe tartozik eldönteni melyik variációt alkalmazzák. A legtöbb ország az a) pontban rögzített megoldást választja (Magyarország is)¹⁵ - munkáltatói oldaláról az tűnik előnyösebbnek.

Az Európai Unió Bírósága a *Dansk Metalarbejderforbund* esetben¹⁶ mondta ki, hogy csak az

¹¹ GYULAVÁRI Tamás- KÖNCZEI György, *Európai szociális jog*, Osiris, Budapest, 2000, 175.

¹² Ez volt az első munkajogi tárgyú irányelv.

¹³ 92/56/EGK tanácsi irányelv

¹⁴ 98/59/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés

¹⁵ PRUGBERGER TAMÁS, *Munkajogi normatív értékek és a neoliberális globalizálódó gazdaság*, Bíbor kiadó, Miskolc, 2008, 310.

¹⁶ 284/83 Nielsen and Son {1985} ECR 553

minősül csoportos létszámcsökkentésnek, melyet a munkaadó fogatosít. Ha a munkavállalók is élhetnének ezzel, akkor ez azt jelentené, hogy a munkaadó akarata ellenére létszámleépítést idézhetnének elő, mely az irányelv céljával teljesen ellentétes eredményhez vezetne.

Az irányelv meghatározza a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó tagállami közös feltételeket, rendelkezik a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás minimális követelményeiről.

Elbocsátásnak az Európai Unió Bíróság a *Junk-ügyben meghozott* határozata szerint a munkáltató felmondásra irányuló jognyilatkozatát kell tekinteni. Ezért az irányelvben előírt felmondási bejelentést a munkáltatónak a felmondási nyilatkozatát megelőzően kell megtennie.¹⁷

3.1.2 Nemzetközi munkaügyi egyezmény és ajánlás

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet¹⁸ által 1982-ben elfogadott 158. számú Egyezménye és 166. számú Ajánlása is tartalmaz szabályokat a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről a csoportos létszámcsökkentés tekintetében.

Az Egyezmény kiegészítő rendelkezései szabályozzák a munkaviszony gazdasági, technológiai, szerkezeti vagy hasonló okból történő megszüntetésére vonatkozó feltételeket. E körben rendelkeznek a munkavállaló képviselőivel való konzultációról- a munkaadónak lehetőséget kell adnia a munkaviszony megszüntetésének megakadályozására vagy csökkentésére irányuló intézkedésekkel kapcsolatban.¹⁹

Az Ajánlás előírja, hogy törekedni kell az elbocsátások elkerülésére, csökkentésre, a kedvezőtlen hatások mérséklésére. Rendelkezik az olyan nagyobb vállalati változások kapcsán a konzultáció szabályairól, ahol valószínűleg a változás elbocsátásokat von maga után, továbbá az elbocsátások esetén a kiválasztás szempontjairól és az újrafelvételnél biztosítandó elsőbbségről, valamint az elbocsátások hatásának enyhítéséről.

¹⁷ EU Bíróság C-188/2003. számú ügyben hozott határozata

¹⁸ International Labour Organization, ILO

¹⁹ <http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2008/1/csoportos-letszamcsokkentenes/> (2012-10-29)

3.2 Hazai szabályozás

A csoportos létszámleépítés egy speciális munkajogi kategória, a modern munkajognak egy viszonylag „fiatal” jogintézménye.

A hazai jog tömeges létszámleépítéssel kapcsolatos rendelkezéseket 1991-től tartalmaz, ám ezek nem az Mt-ben, hanem a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben voltak fellelhetők.²⁰

A 75/129/EGK irányelv²¹ implementálását követően- mely az Mt. 1997. évi módosítása során történt meg- került be önálló szakaszként, majd pedig a 98/59/EK irányelv folytán 2001-ben ismét módosításra került sor.²²

A módosítás következtében pl. bővült az a munkavállalói kör, akik munkaviszonyának megszüntetését figyelembe kell venni a csoportos létszámcsökkentés során, de változtak a konzultációs és tájékoztatási kötelezettséggel kapcsolatos rendelkezések is, illetve szükségessé vált a csoportos létszámcsökkentés fogalmának átdolgozása, az eljárási szabályok pontosítása.²³

Az Mt. a fogalmat a féléves átlagos statisztikai létszámhoz²⁴ viszonyítva határozza meg, és csoportos létszámcsökkentésnek minősíti, ha a munkáltató

- a. 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10,
- b. 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10 százaléka,
- c. 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.²⁵

A magyar szabályozás tehát a definíció tekintetében egy minőségi és egy mennyiségi ismérvet alkalmaz együttesen.

A minőségi ismerv a létszámleépítés okát határozza meg, hogy az a munkáltató működésével összefüggő legyen.

²⁰ Az Flt.-ben való elhelyezése kifejezte, hogy a létszámcsökkentés intézménye alapvetően munkaerő-piaci eszköz.

²¹ A Tanács 75/129/EGK irányelve volt az első, kifejezetten munkajogi tárgyú irányelv

²² A módosítást habár a jogharmonizáció motiválta elsősorban, a törvényben szabályozásra kerülnek olyan kérdések is, melyek nem az uniós jogharmonizációs kötelezettségünkből fakadtak.

²³ Dr. BREZNAY Tibor, A csoportos létszámleépítésről, *Munkajogi Típek*- 2006/3. 2.

²⁴ Az átlagos statisztikai létszám számításával kapcsolatban a Központi Statisztikai Hivatal 2004. január 1-jétől érvényes Útmutató a Munkaügyi- Statisztikai Adatszolgáltatáshoz című kiadványa ad választ.

²⁵ Mt. 71. § (1) bekezdés

Ha a létszámcsökkentésnek a munkáltató működésével összefüggésben többféle oka van, a létszámcsökkentéssel érintett ilyen munkavállalókat össze kell számítani, például az átszervezéssel és a szervezet-korszerűsítéssel érintett munkavállalók létszámát (LB Mfv. II. 10.289/1999.)

Felmerülő probléma az ún. „látszat-gazdasági” indokok köre, melyek csak munkaerő-cserére irányulnak. Tekintve, hogy a bíróság csak a gazdasági indok fennállásának tényét vizsgálhatja, a megoldás indokoltságát nem ítélni meg, ezért a munkáltatóknak gyakran sikerül a bíróságokat félrevezetni. Ezt a gondot például Németország a 2005-ben hatályba lépett Hartz reform-törvénycsomaggal oldotta meg, mely előírja, hogy minden gazdasági okból történő felmondásnál ki kell kérni az üzemi tanács véleményét. Helyes lenne ezen szabály magyar munkajogba való átültetése.²⁶

A mennyiségi ismérv vonatkozásában a szabályozás a létszámcsökkentésre kerülők számát és a leépítés időtartamát veszi együttesen figyelembe.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó törvényi szabályozást egyes munkáltatók úgy kerülik meg, hogy a nagyobb létszám elbocsátását több hullámban hajtják végre, úgy, hogy a 30 napos időszakban elküldöttek száma ne haladja meg a kritikus létszámot. Ez rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, hiszen az üzemi tanács jogosítványát korlátozza, és a munkavállalók érdekeit sérti.

A csoportos létszámcsökkentési folyamat legfontosabb mérföldkövei: a törvény által előírt tárgyalási és tájékoztatási kötelezettség.

A tárgyalási kötelezettség lényege, hogy még a leépítés mértékére vonatkozó végleges döntés előtt meg kell vizsgálni, hogy azt milyen módon lehet elkerülni, vagy legalább csökkenteni a nagyobb létszámú leépítést, a munkavállalókra háruló negatív hatásokat.²⁷ A jogszabály érdemi egyeztetést ír elő, viszont megállapodási kényszer nincs. A tárgyalás kezdetétől számítandó 15 napos határidőt megtartva a munkáltató dönthet a létszámcsökkentésről akkor is, ha azzal a munkavállalók képviselőjében eljárók nem értenek egyet, vagy más megoldást javasolnak.²⁸

Az Mt. szerint a munkáltatót tárgyalási kötelezettség terheli a munkavállalók képviselőjében

²⁶ PRUGBERGER Tamás, Néhány újragondolást igénylő, a munkaviszony- megszüntetéséhez kapcsolódó probléma, *Munkaügyi Szemle* 2010/3. 69-70.

²⁷ Az érintett munkavállalókat sújtó következményeket enyhítő eszköz lehet pl. megemelt végkielégítés, felmondási idő alatti munkavégzés alóli felmentés, munkáltatói kölcsönök visszafizetésének elengedése stb.

²⁸ <http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2008/1/csoportos-letszamcsokkentenes> (2012-10-29)

eljáró üzemi tanáccsal szemben.²⁹ Az új Mt. ezzel szűkíti a konzultációra kötelezettek körét, a szakszervezeteket ugyanis kihagyta. Véleményem szerint ez azért nem egy célszerű lépés, mivel a szakszervezetek célja a munkavállalók munkaviszonnnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, tehát a munkavállalók biztonságának egyik garanciája, hiszen ha az adott munkáltatónál üzemi tanács nem működik, a munkáltató nem lesz köteles tárgyalásokat folytatni a munkavállalók képviselőivel a csoportos létszámcsoökkentésről való döntés előtt. A szakszervezetek annyit tehetnek, hogy például kollektív szerződésben próbálják meg rögzíteni az információs, véleményezési jogok gyakorlásának módját.

A konzultáció során kétféle eredmény születhet: a felek vagy megállapodást kötnek,³⁰ ha az nem sikerült, akkor a munkáltató dönt valamennyi kérdésben.

A munkáltatót külső és belső tájékoztatási kötelezettség is terheli.

A *külső tájékoztatási* kötelezettsége az illetékes regionális munkaügyi központ felé áll fenn.³¹ Egyfelől terheli egy előzetes tájékoztatási kötelezettség leépítési szándékáról, melynek célja, hogy a munkaügyi központ tudomást szerezhessen a foglalkoztatási problémák kialakulásáról, bekapcsolódhasson a folyamat lebonyolításába, szolgáltatásai révén megelőzhessen a válsághelyzetek létrejöttét, fel tudjanak készülni a nagyszámban kikerülő munkanélküliek fogadására, és segítséget tudjanak nyújtani ismételt elhelyezkedésükben.

Ha a munkáltató a tárgyalást követően a létszámcsoökkentés végrehajtása mellett dönt, akkor erről is tájékoztatnia kell az illetékes állami foglalkoztatási szervet, méghozzá egyrészt a rendes felmondás, másrészt a határozott idejű jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal korábban.

A munkaügyi központ a Flt.-ben foglalt rendelkezések alapján szabálysértési eljárást kezdeményezhet a bejelentést elmulasztó vagy nem megfelelő időben jelentő munkaadó ellen. A munkáltatókat tájékoztatási kötelezettségét, a szabályok betartását a munkaügyi központok ellenőrei jogosultak vizsgálni.³²

²⁹ A konzultációs kötelezettség egészen a döntés meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig fenn áll.

³⁰ Ezt írásban kell rögzíteni, és meg kell küldeni az illetékes munkaügyi központnak is. A megállapodásnak normatív kötelező ereje van, azaz köti a munkáltatót a munkaviszony megszűnése során. Ha a rendelkezéseket nem tartja be, úgy az a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét fogja eredményezni (csak ha a megállapodásba ütköző felmondásról van szó!).

³¹ A bejelentési kötelezettségüknek a telephely szerint illetékes munkaügyi központ irányába 2009. május 11-től online módon is eleget tehetnek.

³² Az ellenőrzéssel kapcsolatos szabályokat a rendbírásról szóló 3/1996. (IV.5.) MüM rendelet tartalmazza.

A *belső tájékoztatási kötelezettség* a munkavállalók értesítése, mely célja, hogy ők is időben fel tudjanak készülni munkaviszonyuk megszűnésére és ennek fényében lépéseket tudjanak tenni az ismételt elhelyezkedés érdekében.

A munkáltató tehát köteles a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat közlése előtt legalább 30 nappal az érintett munkavállalót tájékoztatni a létszámcsoökkentésre vonatkozó döntéséről. A tájékoztatás másolatát pedig meg kell küldenie az üzemi tanácsnak és az illetékes munkaügyi központnak is.³³

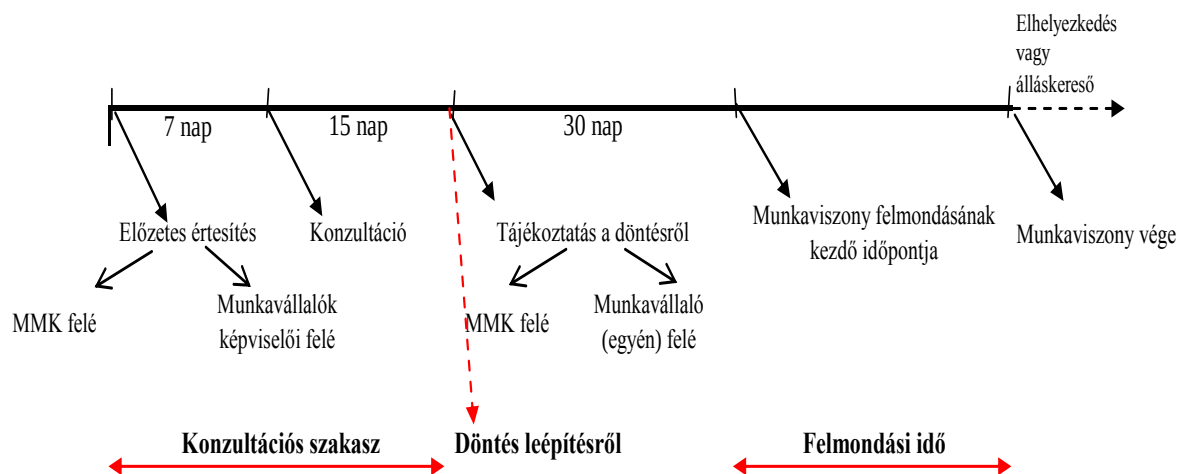
A kiválasztás kapcsán megemlítem, hogy a munkáltató szakmai (pl. kiemelkedő munkavégzés esetén), szociális (pl. kisgyermekes családapja) szempontokat határozhat meg, de fontos, hogy diszkriminatív megkülönböztetést ne alkalmazzon (pl. fiatalok előnyben részesítése az idősebbekkel szemben). Annak ellenére, hogy a szociális igazolhatóság fontos tényező, hazánkban a nagyvállalatok többsége elbocsátáskor kizárólag üzleti szempontokat³⁴ vesznek figyelembe, ugyanis a „szénioritási” elv érvényesülése mutatkozik, vagyis aki később került a céghez előbb távozik onnan. Ezért célszerű lenne a csoportos létszámcsoökkentés intézményrendszerébe a szociális terv alapján történő kiválasztási rendet beépíteni.³⁵

A 2012. évi I.tv-be beiktatott új szabály, hogy a megállapodásban megállapíthatóak azok a szempontok, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza. Véleményem szerint ez nem elégséges előrelépés, tekintve, hogy megállapodási kényszer nincs- így semmi akadálya, hogy a munkáltatók továbbra is csak üzleti szempontokat vegyenek figyelembe.

³³ Az írásbeli tájékoztatás még nem felmondás, csupán arra irányuló szándéknyilatkozat, hogy az érintett munkavállaló kiválasztott személy a létszámcsoökkentésre.

³⁴ Pl. az adott pozíció szükségességét, az egyéni teljesítményt és hatékonyságot, valamint a munkaviszony megszüntetésének teljes költségét.

³⁵ PRUGBERGER Tamás, Néhány újragondolást igénylő, a munkaviszony- megszüntetéséhez kapcsolódó probléma, *Munkaügyi Szemle* 2010/3. 69.



A létszámleépítés folyamata³⁶

Az ábra azt mutatja, hogy a jogszabályoknak megfelelő létszámcsökkentésre vonatkozó bejelentési kötelezettség 3 szakaszból áll – előértesítés, tárgyalás, bejelentés -, melynek időtartama legalább 52 nap, azaz a munkáltatótól érkező első értesítést követően a munkaviszony megszüntetésekre irányuló jognyilatkozatok közléséig legalább ennyi időnek kell eltelnie.³⁷

3.3 Válság és csoportos létszámcsökkentés

Az elmúlt 20 év során a magyar gazdasági, társadalmi élet minden szféráját érintette már csoportos létszámcsökkentés, viszont míg az 1990-es évek elején végrehajtottakra főleg a technikai fejlődés miatt szükségessé váló létszám-átalakítás miatt került sor, és az akkor munkaerőpiacra kerültek könnyen el tudtak helyezkedni máshol (hiszen még a gazdaság több ágazata és sok vállalat volt növekedési fázisban), addig ez mára megváltozott, hiszen egyre növekszik a munkát keresők és a leépítő vállalatok száma, a leépítésekre pedig elsősorban a gazdasági nehézségek adnak okot.

Rendkívül súlyosan érintette Magyarország gazdasági életének több területét az 2008/2009-es világválság. Az értékesítési lehetőségek szűkülése, az ipari termelés visszaesése együtt járt a foglalkoztatás csökkenésével, az elbocsátások és a munkanélküliség növekedésével.³⁸

2008 december és 2009 márciusa között volt a legjelentősebb a válság hatása, ebben az

³⁶ http://emrmk.afsz.hu/resource.aspx?resourceID=emrmk_letszcs09_szabalyok. (2012-10-29.)

³⁷ http://emrmk.afsz.hu/resource.aspx?resourceID=emrmk_letszcs09_szabalyok. (2012-10-29.)

³⁸ A csoportos létszámcsökkentés az elmúlt időszak világgazdasági bajai miatt világszerte tapasztalható jelenség volt.

időszakban volt a legmagasabb a létszám-leépítési bejelentések száma is. A bejelentések által érintett létszám dinamikus növekedése azonban nem volt országosan egységes, a régiók között jelentős különbségek mutatkoztak.

Hónapok	Havonként beérkezett bejelentések száma, db											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
I.	41	77	39	55	47	60	45	61	22	56	23	22
II.	31	57	45	78	48	77	44	59	28	63	20	10
III.	39	68	36	64	61	81	34	79	35	88	26	33
IV.	40	39	59	60	64	53	32	57	17	50	18	10
V.	44	55	46	76	65	72	51	80	28	83	16	
VI.	47	37	43	44	70	68	46	65	18	57	25	
VII.	42	35	39	39	48	61	46	38	33	53	25	
VIII.	26	44	25	52	67	43	63	38	22	38	17	
IX.	56	28	34	30	55	53	33	18	26	39	17	
X.	36	45	47	68	106	54	44	38	17	25	28	
XI.	44	78	98	144	142	83	117	52	58	77	34	
XII.	42	61	62	65	63	48	90	16	81	64	39	
Összesen	488	624	573	775	836	753	645	601	384	693	288	75
Az előző év %-ában	66,6	127,9	91,8	135,3	107,9	90,1	85,7	93,2	63,9	180,5	41,6	26,0

Létszámleépítési döntést bejelentett cégek száma havonként, évenként, 2000 és 2011 között³⁹

A táblázat adataiból - mely azt mutatja be, hogyan alakult a csoportos létszámleépítésről való döntések száma 2001-2011 között- kiolvasható, hogy a 2008-as válság 2009-ben éreztette hatását, hiszen az előző évi 384-ről 693-ra nőtt - tehát szinte megduplázódott - a bejelentések száma.

A csoportos leépítések bejelentéseiben szereplő létszámnál azonban jóval több munkavállaló veszítette el munkahelyét, hiszen először a kölcsönzött munkaerőtől és a határozott idejű szerződéssel rendelkezőktől szabadulnak meg a munkáltatók. Továbbá régiós szinten igen jelentős létszámot érhetek el az egyenként (cégenként) a csoportos kategóriát el nem érő elbocsátások is.⁴⁰

³⁹Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat- http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=afsz_statistika_csop_leepites (2012-10-29)

⁴⁰ http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_gv_0907.pdf (2012-10-29)

3.4 A csoportos létszámcsökkentés következményeinek enyhítését célzó intézkedések

Támogatások

Részletes szabályait az Flt., valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. MüM rendelet tartalmazza.

A támogatás célja, hogy enyhítse a csoportos létszámcsökkentés hátrányos következményeit, mértékét a munkaügyi központ a térség munkaerő-piaci helyzetétől, az érintett munkavállalók számától és az e célra rendelkezésre álló pénzügyi keret nagyságától függően határozza meg.⁴¹

Vállalati intézkedések

A vállalatok tájékoztatókat, programokat szervezhetnek, melyekkel hatékonyan segíteni tudják az elbocsátottak újra elhelyezkedését, és ezáltal erősíteni tudják a megmaradó munkavállalóinak elkötelezettségét a vállalat iránt.

Ilyen gyakorlat a piacon:

- Workshop külső trénerek, szakemberek vezetésével
 - o segítenek az elbocsátásból származó trauma feldolgozásában és a vállalattól való leválásban
- Munkaügyi Központok helyi kirendeltségeinek csoportos tájékoztatója
 - o regisztráció, képzés-átképzés, munkalehetőségek, támogatási rendszerek, programok vonatkozásában
- Munkaügyi Központ helyi kirendeltségeinek szakemberei által tartott egyéni konzultációs foglalkoztatás
 - o ahol az egyéni kérdések, válaszok, munkajogi tanácsadás kap helyet
- HR konzultáció
 - o egyéni tanácsadásra van lehetőség, például: önéletrajz írása, munkakeresési lehetőségek, interjúra felkészítés tekintetében
- Személyre szabott képzéstámogatás
- Állásbörze
- Vállalati foglalkoztatási alapítvány
 - o a munkavállalók foglalkoztatási problémáit a munkaviszony megszűnése

⁴¹ A MEB működéséhez legfeljebb 1 millió forint vissza nem térítendő támogatás adható maximum 12 hónapra történő felhasználásra.

előtt illetve utána is kezeli; a létszámleépítésben érintett vállalat kezdeményezésére jön létre az alapítvány, cégbírósági bejegyzéssel. A munkavállalókat átképzéssel, tanácsadással segíti.⁴²

Outplacement, azaz a humánus elbocsátás

Az outplacement az USA-ban a II. világháború után⁴³ kialakuló, Európában az 1980-as években elterjedő, hazánkban pedig a 90-es években megjelenő rendszer⁴⁴, amely egyre több vállalat humánpolitikájába kerül beépítésre. Ez azon gondoskodó vállalati magatartást takarja, amely a létszámleépítésnél jelentkező negatív hatások mérséklését végzi vagy egy külső tanácsadó cég aktív bevonásával, vagy outplacement szolgáltatást nyújthat maga a vállalat, általában a saját, humánerőforrás- osztályán keresztül is.

Outplacement-szolgáltatás tekintetében megkülönböztethető egyrészt a csoport outplacement, ahol különböző szemináriumokat ajánlanak, másrészt az egyedi foglalkozás, tanácsadás, mely jóval hatékonyabb.

E humánpolitikai eszköz alkalmazásának előnyei megjelenik a munkáltatók, az elbocsátottak oldalán, valamint a vállalatnál maradt dolgozók oldalán is.

Segítséget nyújt egyrészt abban, hogy hozzásegíti a megbízó céget, hogy a munkatársaitól való megválás emberségesen, gazdaságosan történjen⁴⁵, minimálisra csökkentse az elbocsátás költségeit, megerősítse a szociális felelősséggel bíró vállalatpolitikáról kialakult képet⁴⁶, segítse a céget a döntéshozatalban és az elbocsátási folyamat bevezetésében, harmonikus levezetésében.

Másrészt az elbocsátott dolgozókat is támogatja, próbálnak segítséget nyújtani a leépítésből eredő pszichológiai, szociális, jogi hatások feldolgozásában, továbbá a tanácsadó segít önbizalmuk helyreállításában, és abban, hogy az érintett elemezze magát (erősségeinek és gyengeségeinek reális értékelése), kialakuljon kép arról benne, hogy mit is szeretne a jövőben csinálni, valamint konkrét tanácsokat és

⁴² CZOMBA Sándor, A vállalati foglalkoztatási alapítvány, mint a tömeges létszámleépítés kezelésének egyik lehetséges eszköze, *Gép* 2005/4 9-15.

⁴³ Célja a háborúból visszaérkezett és leszerelt katonák integrálása volt, akik nehezen tudtak beilleszkedni a megváltozott gazdasági környezetbe. A maihoz hasonlóvá csak a 60-as évek munkahelyi leépítései után vált.

⁴⁴ A hazai vállalatok közül elsőként a Matáv ajánlott fel 2001-ben outplacement szolgáltatást a távozó munkatársaknak

⁴⁵ A vállalatoknak is érdeke, hogy a leépítési folyamat korrekt és átgondolt legyen, és ezáltal elkerülhetőek legyenek a munkaügyi perek.

⁴⁶ Hiszen az elbocsátások alkalmazásával a vállalat veszíthet imázsából- a pletykák, kritikus újságcikkek egy cégnek sem tesznek jót.

infrastrukturális segítséget is adnak karrierje továbbépítéséhez (pl. önéletrajzírás, munkahely keresési technikák oktatása, pénzügyi és jogi tanácsadás stb.), konkrét támogatást adnak az állásszerzésben, annak keresésében- például önismereti és egyéb gyakorlati készségek fejlesztésével.⁴⁷

Emellett szerepe van abban is, hogy a nem elbocsátott dolgozók körében megelőzi vagy csökkenti a feszült munkahelyi légkört, hogy az elbocsátások után ne bizonytalan jövőjükön szorongjanak, hanem munkájukra koncentráljanak.⁴⁸

Összefoglalva elmondható, hogy az outplacement az egyik olyan eszköz, mely segíthetne a létszámcsökkentés súlyos következményeinek enyhítésében, mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon. Ennek ellenére alkalmazása még mindig elég ritka, a magyar munkáltatók nincsenek felkészülve a recesszió kezelésére, és a jelentkező gondokat, válságot is túlnyomórészt kizárólag leépítéssel tervezik enyhíteni, mégpedig többségük outplacement-eszköz alkalmazása nélkül, annak ellenére, hogy számos külföldi ország mutat ezzel kapcsolatos pozitív eredményeket, sok helyen a végkielégítési csomagok egyik legmegbecsültebb eleme.⁴⁹

Bár, ahogy említettem hazánkban még nem elterjedt, azért számos alkalom említhető meg, amikor az outplacementtel több száz dolgozó újbóli munkaviszony-létesítését könnyítették meg egyes cégek; erre jó példa a MALÉV-vel kapcsolatos leépítések.

A Malév végleges leállása előtt, már 2010-ben sor került tömeges elbocsátásokra. Az outplacement folyamata egy közös munkában mutatkozott meg az elbocsátottakkal. Először a résztvevők szakmai és személyes kompetenciáinak, fejlesztendő területeinek feltárására került sor, majd megkezdődhetett a fejlesztés, melynek egyik fontos célja volt, hogy a résztvevők önismeretét erősítsék. Gyakorlati tanácsokkal szolgáltak, mint a pályázati anyagok elkészítésének sajátosságai vagy állásinterjúra felkészülés. A vállalatnál maradók is értékelték a cég gondoskodását, így a cég megítélése sem romlott az elbocsátások ellenére.⁵⁰

⁴⁷ Ez a tanácsadás nem állasközvetítés: az állást a munkatárs keresi, csak segítséggel.

⁴⁸ <http://www.cons.hu/index.php?menu=cikk&id=7> (2012-10-29)

⁴⁹ <http://www.hrportal.hu/hr/igy-segithetik-munkahoz-az-elbocsatott-dolgozokat-a-cegek-20120210.html>

⁵⁰ <http://www.hrportal.hu/hr/outplacement-megoldasok-a-malevnel-20100707.html>

4 Munkáltatói reakciók a válságra- „puha” megoldások

A dolgozatom további részében különböző alternatív, rugalmasságot segítő megoldásokat–kiemelten a munkaerő-kölcsönzést- veszem számba, melyek segíthetnek a válság idején az új helyzethez való alkalmazkodásban.

Lehetséges eszköz a *rövidebb teljes munkaidő* bevezetése.

A német munkajog a gazdaságilag elnehezült munkáltató számára a munkaidő lecsökkentésének két megoldását teszi lehetővé. Az egyik a *rövidített munkaidő*⁵¹ (Kurzarbeit), mely esetén a munkavállalók vagy a rendes munkaidőnél kevesebbet vagy nem is dolgoznak. Az így kiesett jövedelmet az állam ún. rövidített munkaidőért járó kifizetés (Kurzarbeitgeld) formájában részben ellensúlyozza. A munkavállalóknak a munkahelyük, míg a vállalatoknak a szakképzett személyzete marad meg. A másik megoldás a *munkaidő-rövidítés*⁵² (Arbeitszeitverkürzung), amikor is a munkaadók és a szakszervezetek kollektív szerződésben állapodnak meg a munkaidő lerövidítéséről gazdaságilag indokolt esetekben. Hátránya a csökkentett munkaidővel szemben, hogy a munkavállalók kevesebb pénzhez jutnak (hisz az államtól nem jár juttatás), valamint ha valaki elveszíti mégis a munkáját, a munkanélküliségi segély a lerövidített munkaidőért kapott bér alapján jár, míg ha valaki csökkentett munkaidőből kerül munkanélküliségbe, neki a korábbi, teljes fizetése fogja a munkanélküliségi segély meghatározásának alapját képezni.

A magyar munkajogot vizsgálva elmondható, hogy a korábbi Mt. rendelkezett arról, hogy ha a munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja, a munkavállalót a kiesett munkaidőre személyi alapbére illeti meg. Célszerű lett volna ennek a szabálynak a Kurzarbeitgeldhez hasonló intézménnyé alakítása, az állami segítségnyújtás ilyen formájának a meghonosítása, ehelyett azonban még az említett „rég” szabály is kimaradt az új Mt.ből.

Dönthetnek a *részmunkaidőre*⁵³ való áttéréstől is.

A munkáltató által kihasználható előnyei az egy főre eső foglalkoztatási terhek kisebb összegében és a foglalkoztatás rugalmasságában foglalhatóak össze. Lehetőséget teremt, hogy

⁵¹ Elbocsátások helyett csökkentett munkaidő: a német vállalatok reagálása a gazdasági válságra, *Humánpolitikai szemle*, 2009/1. 95.

⁵² Elbocsátások helyett csökkentett munkaidő: a német vállalatok reagálása a gazdasági válságra, *Humánpolitikai szemle*, 2009/1. 96.

⁵³ 92. § (5) bekezdés- A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

a munkavállalóit tovább tudja foglalkoztatni, amelyhez az állam is segítséget nyújt-támogatást biztosít részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában a létszámleépítés megelőzése érdekében a 70/2009. Korm. rendelet⁵⁴ alapján. Persze munkavállalói oldalon hátránya, hogy csökken az őt megillető bér, de krízishelyzetben „kevésbé rossz megoldásként” fogható fel, hiszen legalább fennmarad a munkaviszonya.

A rugalmas munkaidő-beosztás az európai vállalatoknál előforduló rugalmasság leggyakoribb fajtája, mely alapesetben csak a munkakezdés és befejezés idejének megválasztásában biztosít szabad kezet, a munkanap hosszának változtatása nélkül. Válság idején munkaidőszámla rendszerek⁵⁵ keretében nyúlnak a hosszhoz, mégpedig úgy, hogy a munkavállalók a rövidített munkavégzés idején munkaóramínuszokat gyűjtenek össze, majd a gazdaság fellendülését követően ledolgozzák azokat.⁵⁶

Lehetséges puha megoldás a *foglalkoztatási és versenyképességi megállapodások* kötése, mely lehetővé teszi a munkahelyek számának fenntartását. Az intézmény lényege, hogy válság idején a munkavállalók hajlandóak alacsonyabb béreket és rövidebb munkaidőt elfogadni, melyért cserébe a munkáltatók garantálják a munkahelyeket, illetve különböző képzéseket és támogatásokat kínálnak fel.⁵⁷

A formális nyereségrészesedés is segíti a belső rugalmasságot azáltal, hogy automatikusan kapcsolatot teremt az üzleti szerencse hullámzásai és a munkavállalók javadalmazásai között.⁵⁸

Alternatív eszközként alkalmazhatják még a vállalatok például a *cafetéria juttatások megszorítását*, továbbá az átmeneti termelésleállítás, a bér-átalakítást és bércsökkentéseket, a bérbefagyasztásokat vagy túlórákat, külön műszakok leépítését, vagy a munkakörmegosztást.

A válság hatásának enyhítése, a munkahelyek megőrzése és teremtése az egyik legfontosabb kormányzati feladat. Számos foglalkoztatás megtartására irányuló állami támogatást vehetnek igénybe a cégek.

⁵⁴ 70/2009 (IV.2.) Korm.rendelet a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő állás keresők munkatapasztalat-szerzésének és a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról

⁵⁵ Working time account. Magyarországon „csúsztatásként” ismert, de mint formális munkaügyi jogintézmény csak szűk körben terjedt el.

⁵⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/97/hu/2/EF0997HU.pdf> (2012-10-29)

⁵⁷ A német feldolgozóiparban számos vállalatnál kötnek ilyeneket.

⁵⁸ KÖLLŐ János, Vállalati reakciók a gazdasági válságra, 2008-2009, *Közgazdasági Szemle*, 2010/12. 1047.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány⁵⁹ az átmeneti gazdasági visszaesés foglalkoztatási hatásainak mérséklése, az érintett munkavállalók munkahelyének megőrzése, illetve foglalkoztathatóságuk fejlesztése, valamint a gazdasági visszaesésből fakadóan átmenetileg megszűnő álláshelyek számának a minimalizálása érdekében több támogatási programot indított.⁶⁰

Az állami foglalkoztatáspolitikai a munkahelyek minél szélesebb körű fenntartására fedezetet egyrészt a Munkaerő-piaci Alapból, másrészt uniós forrásból biztosított az önhibájukon kívül, átmenetileg nehéz helyzetbe került vállalkozások megsegítésére.

Számos program indult még, melyek a munkahelyek megőrzését, így a leépítések elkerülését célozzák, ilyen például a „Munkahelyek megőrzéséért” központi munkaerő- piaci program.⁶¹

Az elmúlt évtizedekben a munka világa átalakult. A gazdasági környezet változásai hívták életre az atipikus, azaz nem hagyományos munkavégzési formákat.⁶² A cél a munkanélküliség és a munkavégzéssel kapcsolatban felmerülő költségek csökkentése, az új elvárások - így pl. a rugalmasság, specifikusabb munkaerőigény - megvalósítása, és ezen keresztül a hatékonyabb termelési folyamatok realizálása.

A munkáltatói oldalon azért kedvező, mert így könnyebben és gyorsabban tud alkalmazkodni a piaci változásokhoz, s ezáltal fenntartható a versenyképessége, munkavállalói oldalon pedig elsősorban azoknak előnyös választás, akiknek családi helyzetük, életkörülményeik megnehezítik teljes munkaidős munkavállalásukat.

Legnagyobb pozitívumai: megteremtik az olcsóbb foglalkoztatást, csökkentik a munkanélküliséget, növelik a rugalmasságot, hatékonyságot, szakszerűséget.

Már az 1992.évi XXII.tv.-ben is szerepeltek atipikus foglalkozási formák, az új Mt. ezek körét bővítette, melyekkel számos gyakorlati problémákat, életszerű helyzeteket old meg.⁶³

A bővítés összefüggésben áll az ún. felxicurity koncepcióval, mely szerint a munkavállaló szociális és egzisztenciális biztonságának megtartása mellett a munkavégzést rugalmasítani

⁵⁹ Ez 2012. május 6-i hatállyal megszűnt, helyébe a Nemzetgazdasági Minisztérium által alapított Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság lépett.

⁶⁰ PIRISI Károly- BUSCH Irén, A válság első éve, annak kezelése a foglalkoztatási mutatók tükrében, *Munkaügyi szemle*, 2010/4. 79.

⁶¹ A munkaerőpiacon jelentkező feszültségek leküzdése céljából indították ezt a programot, mely elsősorban a munkahelyek megőrzésével, a munkaerő-piaci szolgáltatások, képzések, és másik munkáltatónál történő foglalkoztatás esetén, annak támogatásával kívánta a problémákat kezelni.

⁶² A tipikus munkaviszony elemeitől egy vagy több ponton eltérő sajátosságokat mutató munkaviszonyok tartoznak a legáltalánosabb definíció szerint az atipikus munkaviszonyok fogalmi körébe.

⁶³ Beemelésre kerül pl. a munkavégzés behívás alapján, a munkakör megosztás, a több munkáltató által létesített munkaviszony.

szükséges a keresleti igények, a megrendelések változó volumene szerint.⁶⁴

5 A munkaerő-kölcsönzés, mint lehetséges alternatíva

Kiss György definíciója alapján a munkaerő-kölcsönzés egy olyan foglalkoztatási forma, amely határozott időtartamú, rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására ad lehetőséget úgy, hogy a munkavállaló az alapvetően munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenységet folytató munkáltatóval létesít munkaviszonyt, amelynek keretében munkateljesítményét egy harmadik jogalany használja fel, aki annak ellenére gyakorol munkáltató jogokat a munkavállalóval szemben, hogy közöttük ténylegesen nem jött létre munkaviszony.

A folyamat során a kölcsönző a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót üzletszerűen, díj fizetése ellenében engedi át a kölcsönző cégnek.

A munkaerő-kölcsönzés különlegessége, hogy itt a hagyományos kétpólusú kapcsolat háromszereplőssé válik, mivel a munkavállaló mellett megjelenik a kölcsönbeadó, mint de jure munkáltató és a kölcsönbevevő, aki egyes kérdésekben de facto munkáltatói jogokkal rendelkező személy is egyben.⁶⁵

A munkaerő- kölcsönzés formái a szolgáltatás időtartama alapján:

- gyorskölcsönzés,
- hosszú távú kölcsönzés,
- kiszervezéssel egybekötött kölcsönzés.

A munkavállalók a kölcsönzés során állhatnak határozott és határozatlan idejű munkajogviszonyban, lehetnek továbbá teljes munkaidőben foglalkoztatottak és részmunkaidősök is.

5.1 A munkaerő-kölcsönzés uniós szabályozása

A munkaerő-kölcsönzés a 60-as, 70-es években terjedt el Európában, mint olyan speciális háromoldalú munkaviszony,⁶⁶ ahol a munkavállaló egy kölcsönbeadó ügynökséggel köt munkaszerződést, a tényleg munkavégzésre viszont egy harmadik félnél, a kölcsönvevőnél

⁶⁴ PRUGBERGER Tamás, *Az atipikus munkaviszonyok szabályozása az új Munka Törvénykönyv javaslatában*, Gazdaság és Jog, 2011/12. 18.

⁶⁵ „A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra” - Kutatási tanulmány, Paks- Pécs 2010

⁶⁶ Az Európai Unióban 1982-ben megegyeztek arról, hogy e jelenség egy speciális háromoldalú foglalkoztatási jogviszony, azaz „triangular employment relationship”-ként értékelendő.

kerül sor.⁶⁷

Eleinte a munkaközvetítő cégek ún. kapcsolt tevékenységeként jelent meg, és a kezdeti időszakot a távolságtartás jellemezte, mivel féltek a visszaélésektől, így különböző intézkedésekkel akadályozták terjedését, például a munkaközvetítő irodákkal szemben szigorú szabályozást alkalmaztak. A 80-as, 90-es évek fordulójára változott a helyzet, mivel a munkaerő-piac minden szegmensét érintő munkanélküliséggel az állami- munkaerő-közvetítők nem tudtak mit kezdeni, és belátták, hogy a munkaerő-piac hatékony működéséhez a magán- munkaerő-közvetítő ügynökségek sokban hozzá tudnak járulni.

E foglalkoztatási forma iránt országonként eltérő volt az igény, így a jogi szabályozás is. Egyes tagállamok nem engedélyezték, még valahol kifejezetten támogatták, és az általános munkajogi normák mellett külön szabályozták,⁶⁸ más országokban pedig nem tiltották, de külön szabályozás nem volt, az általános munkajogi rendelkezések voltak irányadóak.⁶⁹ Országonként eltérések mutatkoztak tekintetben is, hogy milyen tevékenységi kör munkaerő-szükségletét oldják meg kölcsönzéssel. Egyes államokban csak meghatározott körülmények esetén kerülhetett sor kölcsönzésre, sok esetben az időtartamát korlátozták, vagy meghatározták, hogy milyen arányú lehet a kölcsönzött munkavállalók száma a kölcsönvevőnél állandó alkalmazásban lévők létszámához képest.

Ma már a jogintézmény általános uniós elfogadottságáról beszélhetünk, és a tagállamok között csak a szabályozás mértéke és technikája tekintetében tehetünk különbséget.

Miközben a kölcsönzési szektor Európa-szerte évről-évre növekedett, átfogó szabályozásra csak 2008-ban került sor.

5.1.1 Az ILO 181. számú egyezménye

1997-ben született az egyezmény a foglalkoztatási magánügynökségekről⁷⁰,

A munkaerő-kölcsönzés fogalmát nem adta meg, mert a foglalkoztatási magánügynökség egyik típusaként határozta azt meg, a munkaközvetítő cégek mellett. Eszerint foglalkoztatási magánügynökségnek minősülnek az olyan szolgálatok is, amelyek azért alkalmaznak munkásokat, hogy azok harmadik partner számára álljanak rendelkezésre, s amelyek a

⁶⁷ KÁRTYÁS Gábor, Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről, *Esély: társadalom- és szociálpolitikai folyóirat*, 2010/4. 4.

⁶⁸ Ilyen például: Belgium, Hollandia, Németország.

⁶⁹ Ilyen például: Nagy-Britannia, Dánia.

⁷⁰ 8 ország ratifikálta 1999 végéig és 2000. május 10-én lépett hatályba. Magyarországon a 2004. évi CX. törvény hirdette ki.

feladatokat és azok végrehajtásának ellenőrzését átruházzák erre a természetes vagy jogi személy foglalkoztató vállalatra.⁷¹

Általános megközelítésben foglalkozik a munkaerő-kölcsönzéssel, minimumsztenderdeket fektet le az érintett munkavállalók védelmére. Az egyezmény által megjelölt védendő területek⁷² pl. a minimálbérek, munkaidő és más munkafeltételek, munkahelybiztonság.

5.1.2 91/383/EK irányelv a határozott időre illetve munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi egészségéről és biztonságáról

Az irányelv az atipikus foglalkoztatási formák közül a munkaerő-kölcsönzésre és a határozott idejű munkajogviszonyra vonatkozóan tartalmaz a munkahelyi egészség és biztonság témakörébe tartozó védelmi szabályokat.

Megalkotásának ténye elsősorban azért bír nagy jelentőséggel, mert ez azon elv elfogadását bizonyítja, hogy speciális intézkedések megtétele szükséges ahhoz, hogy az eltérő helyzetben lévő munkavállalói kategóriák közötti különbségek kiegyenlítődjenek.⁷³ A kiegyenlítés háttérében pedig az áll, hogy a nem hagyományos munkaviszonyban, így pl. a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak biztonsága kisebb, fokozottabban ki vannak téve balesetveszélynek, illetve a foglalkoztatási megbetegedéseknek, kevésbé integrálódnak a munkáltató szervezetébe, képzésük megoldása is problematikusabb.

Az irányelv a 89/391/EGK munkavédelmi keretirányelv⁷⁴ általános szabályaihoz képest tartalmaz speciális rendelkezéseket.⁷⁵

A hatály részben⁷⁶ kerül meghatározásra a munkaerő-kölcsönzés definíciója, mely szerint munkaerő-kölcsönzésről akkor van szó, ha a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég, mint munkáltató és a munkavállaló között munkaerő-kölcsönzésre irányuló megállapodás jön létre,

⁷¹CZUGLERNÉ Iványi Judit, *Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása a nemzetközi jogban*, 136.o, In: Ünnepi Tanulmányok; Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás; Radnay József 75. születésnapjára; Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002

⁷² ILO 181. számú egyezménye 11. cikke

⁷³ „A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra” - Kutatási tanulmány, Paks- Pécs 2010

⁷⁴ A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EKG irányelv

⁷⁵ A 91/383/EGK irányelv mintegy a „keretirányelven belüli keretirányelv”, mivel annyiban speciális, hogy a munkavédelmi keretirányelv rendelkezéseit konkretizálja a határozott időre és a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatottakra, ugyanakkor általános abból a szempontból, hogy nem egy-egy kockázati tényező kezeléséről szól, hanem generális jellegű előírásokat tartalmaz.

⁷⁶ 91/383/EK irányelv 1. cikkelye.

melynek során a munkavállaló munkáját a munkaerő-kölcsönzést igénybe vevő vállalkozás számára, annak ellenőrzése alatt végzi (1. cikkely).

Az irányelv középpontjában az egyenlő bánásmód biztosítása áll- cél, hogy a kölcsön-munkavállalók ugyanolyan szintű védelemben részesüljenek, mint a hagyományos munkajogviszony keretei között foglalkoztatottak. E célok elérése érdekében az irányelv általános és különleges rendelkezéseket fogalmaz meg. Az általános rendelkezések a munkavállalók tájékoztatására, a munkavállalók képzésére, a rendszeres orvosi ellenőrzésekre vonatkozó szabályokból tevődnek össze, míg a különleges rendelkezések között a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályok helyezkednek el.⁷⁷

Az irányelv nem hozott érdemi változást a kölcsönzött munkavállalók munkavédelmi helyzetében. Ennek indoka egyrészt, hogy több tagállam az irányelv implementálása során csak általános elvként rögzítette az egyenlő bánásmód jogát a munkavédelemben, de ennek gyakorlati érvényesüléséhez szükséges garanciák és részletszabályok megalkotása elmaradt. Másrészt a tagállamok a munkahelyi balesetek és megbetegedések magas számának olyan okaira hivatkoztak, mint pl. kölcsön-munkavállalók relatív alacsony életkora, kevés tapasztalat, vagy, hogy a többségük a legveszélyesebb szektorban végzi a munkát.⁷⁸ Végül megemlítendő, hogy maga az irányelv sem vesz számba olyan körülményeket, melyek felelősek lehetnek a kölcsönzött munkaerőt érő fokozottabb veszélyekért.

5.1.3 Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről

Az irányelv rendelkezései azokra a vállalkozásokra vonatkoznak, akik transznacionális szolgáltatások nyújtása keretében munkavállalókat küldnek egy másik tagállam területére.⁷⁹

Viszont nem csupán a kiküldetés, hanem a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést is rendezi.

Az a tény, hogy a tagállamokban különbözőek az alapvető munkajogi szabályok, a munkavállalókra nézve többfajta kockázatot is magában rejthet. Egyrészt, hogy a munkavállaló munkavégzése során nem részesül a fogadó ország munkajogának védelmi

⁷⁷ Pl. a felelősségi szabályok.

⁷⁸ KÁRTYÁS Gábor, A munkaerő- kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának kihívásai 0 91/383/EGK irányelv tükrében, *Európai Tükör*, 2009/1. 76.

⁷⁹ 96/71/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés

rendelkezéseiben, másrészt pedig, hogy az ily módon foglalkoztató más tagállambeli vállalkozás tisztességtelen piaci előnyhöz juthat a hazai vállalatokhoz képest.

Az irányelv feltételként határozza meg, hogy a küldő tagállamban munkaviszony álljon fenn a küldő vállalkozás és a munkát végző személy között, valamint egy olyan szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás legyen, mely a két tagállam vállalkozásai közt kötött- az irányelv ennek fajtáit fel is sorolja, melyek között szerepel, hogy „egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy ügynökség munkaerőt kölcsönöz egy másik munkáltatónak, feltéve, hogy foglalkoztatási jogviszony keletkezik a munkaerő-kölcsönzést végző vállalkozás vagy ügynökség és a munkavállalók között a kölcsönzés ideje alatt”.

„A foglalkoztatás szabályai és feltételei” címszó alatt felsorolásra kerülnek azon minimális követelmények,⁸⁰ melyeket a fogadó állam területén foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozólag feltétlenül be kell tartani, így a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre, a kötelező legkisebb munkabérre, a munkaerő kölcsönzésének feltételeire, munkahelyi egészségre és biztonságra stb. vonatkozó rendelkezések.

Az irányelv külön rendelkezést is tartalmaz a kölcsönzött munkavállalókra, rájuk vonatkozóan a tagállamok dönthetnek úgy is, hogy a kölcsönző vállalkozásoknak kell biztosítaniuk azokat a feltételeket, amelyek „a munkavégzés helye szerinti tagállamban az ideiglenes munkavállalókra vonatkoznak”⁸¹

Sok bírálat érte az irányelvet, mert azt nem tartották alkalmasnak a hazai és az oda kiküldött munkavállalók munkafeltételei közötti különbségek hatékony csökkentésére.

Az irányelv csak néhány foglalkoztatási körülmény terén⁸² kívánja az egyenlő bánásmódot biztosítani, ezen kívül kizárja azokat, akik kevesebb, mint egy hónapot töltenek kiküldetésben más tagállam területén.

5.1.4 Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve

Az irányelv kettős célkitűzése az, hogy egyszerre kívánja lebontani a munkaerő-kölcsönzés előtti akadályokat és emelni a kölcsönzött munkavállalókat védő garanciákat. Ahogy az

⁸⁰ Az irányelv nem kísérli meg harmonizálni a tagállamok munkafeltételeit, csak azokat a feltételeket rögzíti, amelyeket a más tagállamban szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásoknak tiszteletben kell tartaniuk.

⁸¹ 96/71/EK irányelv 3. cikk (9) bekezdés

⁸² A felsorolásból azonban kimaradt a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó feltételekre vagy a munkavállalói részvételre vonatkozó szabályokra utalás is.

irányelv elfogadása körüli vitákat, úgy az átültetéssel kapcsolatos dilemmákat is az okozza, hogy ezt a két célt hogyan lehet összeegyeztetni.

A tagállami szabályozásoknak 2011. december 5-ig kellett megfelelniük az irányelvben foglalt rendelkezéseknek, addig kellett a hatályos korlátozásokat és tilalmakat felülvizsgálni annak megállapítása érdekében, hogy azok az új irányelv alapján indokoltak-e.

A preambulumból megismerhető az irányelv megszületésének körülményei, továbbá a szabályozás mögött feszülő érdekellentétek, különböző motivációk.

Rögzíti többek között, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem válthatja fel a hagyományos munkavégzést, vagy, hogy a kölcsönzött munkavállalók védelmét szolgáló minimumfeltételek javításával együtt biztosítani kell a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést esetlegesen sújtó korlátozások és tilalmak felülvizsgálatát.

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.⁸³

A fogalom-meghatározó rendelkezések között rendezi a munkavállaló, munkaerő- kölcsönző, a kölcsönzött munkavállaló, a kölcsönvevő- vállalkozás, kikölcsönzés, alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek definíciói.

A 4. cikk - korlátozások és tilalmak felülvizsgálata címmel - a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó ún. közjogi jellegű⁸⁴ tagállami előírások áttekintésére és felülvizsgálatára ír elő kötelezettséget, az irányelv lényegi pontjának tekinthető 5. cikk pedig az egyenlő bánásmód követelményéről rendelkezik a munka-és foglalkoztatási feltételeket illetően.

5.2 A munkaerő-kölcsönzés Európában⁸⁵

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban a munkaközvetítő ügynökségek nemzetközi szövetsége, az International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) már több, az egész világot érintő felmérést készített, a legújabb 2012-es szerkesztésű.

A felmérés szerint a munkaerő-kölcsönzés helyzete szorosan összefügg az adott ország gazdasági növekedésével. A világválság különbözőképpen hatott az egyes európai országokra-

⁸³ 1.cikk (1) bekezdés

⁸⁴ Például a kölcsönző vállalkozások regisztrációja, a kölcsönzési tevékenység más feltételei.

⁸⁵ The agency work industry around the world- 2012 edition (based on figures available for 2010); http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf (2012-10-29)

függött, hogy az adott országnak mennyire volt nyitott a gazdasága, fejlett a piaca, mennyire függött az egyes szegmensektől a gazdasága. Így például Németországot a krízis igen keményen érintette, majd a válság múlásával a munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatottak száma a válság előtti számok mértékét is jóval meghaladta. Olaszországban szintén erősödés mutatkozott 2010-ben, de például Hollandiában, ahol ezen a területen a válság hatása kevésbé volt erőteljes, a krízist követő időben egy lassú növekedés mutatkozott csak. Lengyelország esetében, ahol a munkaerő-kölcsönzés fiatal intézménynek számít, várható volt a nagyfokú növekedés.

Megállapítható a felmérésből, hogy a legtöbb országban, átlagban kb. csak a kölcsönzöttek fele dolgozik teljes foglalkoztatásban, kivétel ez alól például Németország.⁸⁶

Ha a kölcsönzött munkaerő jellemzőit vizsgáljuk, akkor olyan megállapításokat vonhatunk le, mint, hogy a korosztályt tekintve Európában az ilyen foglalkoztatottak több mint fele 30 évnél fiatalabb, persze van kivétel, így Svédországban alig van 35 alatti foglalkoztatott, vagy érdekes Olaszország esete is, ahol a két szélsőérték (21 év alattiak és a 45 év felettiek) a meghatározó.⁸⁷ Az iskolázottságnál az tűnik ki, hogy majdnem 80 %-ban a legjobb esetben is középfokú végzettséggel bírnak- magasan kvalifikált munkavállalók aránya Svédországban a legmagasabb, a legalacsonyabb képzettségűek pedig Csehországban. Igen sokféle szektorban történik foglalkoztatásuk, de a szolgáltató és gyártó szféra a jellemzőbb.

A CIETT korábbi felméréseiből olyan kérdésekre is választ kapunk, hogy vajon a kölcsönzésben foglalkoztatott munkavállalók szeretnének-e a cégek saját állományában dolgozni. Hollandiában vagy az Egyesült Királyságban a megkérdezettek kb. 35 %-a ragaszkodik a kölcsönzöttként való munkavállaláshoz, de például Spanyolországban hasonló arányban már arról nyilatkoztak, hogy csupán ún. ugródeszkaként használja ezt a megoldást, annak érdekében, hogy állandó állományba kerüljön, és hosszú távú munkát találjon.⁸⁸

A francia kölcsönzött munkavállalók 86 %-a látja úgy, hogy ez a státusz sokat segít nekik szakmájuk fejlődésében, nagyban növeli munkaerő piaci értéküket, munkalehetőségeiket.⁸⁹

Egy 2009-es, a munkaerő-kölcsönző magánvállalatok európai szövetsége (Eurociett) által készített felmérés szerint Közép- és Kelet-Európában egyre népszerűbbé válik a munkaerő-

⁸⁶ Magyarországon a munkaórák száma átlagosan 1 évben teljes foglalkoztatás esetén 1960 óra, míg a kölcsönzöttek esetében ez csupán 840 óra

⁸⁷ Magyarországon a legtöbb foglalkoztatott a 21-45 közötti sávba esik.

⁸⁸ <http://www.stratosz.hu/fszh/2009-munkaero-kolcsonzes.pdf> (2012-10-29)

⁸⁹ <http://www.stratosz.hu/fszh/2009-munkaero-kolcsonzes.pdf> (2012-10-29)

kölcsönzés, mely jótékony hatással van az európai gazdaság talpra állására. A vizsgálatba hét országot: Bulgáriát, Csehországot, Magyarországot, Lengyelországot, Romániát, Szlovákiát és Szlovéniát vontak be, és olyan megállapításokra jutottak, mint, hogy annak ellenére, hogy ezen országokban viszonylag fiatal jogintézménynek számít, az ilyen munkalehetőségek száma folyamatosan növekszik.

A jelentés szerint a világválságból történő kilábalást követően nagyban hozzájárulhat a gazdaság fellendüléséhez és új álláshelyek teremtéséhez, ehhez viszont szükséges a megfelelő szabályozási háttér – mely Lengyelországban, Csehországban, Magyarországon és Szlovéniában megtalálható, viszont a többi országban is erre kell törekedni.

A felmérés szerint - a vizsgált időszakban - Lengyelországban működött a legtöbb munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökség, az ottani piac volt a legnagyobb, valamint a teljes munkaidőben dolgozó „kikölcsönözött” munkavállalók száma is itt volt a legmagasabb.⁹⁰⁹¹

Az Eu országokban az atipikus munkaviszonyok szabályozása távolról sem lezárt, azon folyamatosan alakítanak, próbálják a rugalmasság és a biztonság elemét összhangba hozni. Így például Ausztriában a 2012. július elsején hatályba lépett új törvényben a munkaerő-kölcsönzés feltételeit egységesítették- a jogszabály rögzíti a kölcsönzött munkavállalók jogait, illetve a munkaerő-kölcsönzők és a kölcsönvevő vállalkozások feladatait és kötelezettségeit; cél a munkavállalók érdekeinek védelme, továbbá hogy egységes munkajogi környezetet biztosítson a vállalkozások számára a munkaerő-kölcsönzés terén. A törvény egyértelművé teszi, hogy a kölcsönvevő vállalkozások semmilyen módon sem diszkriminálhatják a kikölcsönzött munkavállalóikat: ugyanannyi a fizetésük, a szabadságuk, a munkaidejük, mint a cég saját dolgozóinak.⁹²

2012-ben Magyarországon, az új Mt. is változásokat hozott a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában, melyre a tanulmányom további részében részletesebben ki is térek.

5.3 A munkaerő- kölcsönzés szabályozása Magyarországon

A munkaerő-kölcsönzés kezdetben a kirendelés keretei között volt megvalósítható, mivel az Mt. nem tiltotta azt, hogy a kirendelő munkáltató a kirendelésért külön ellenszolgáltatást

⁹⁰ A második ezen a téren Magyarország, majd Románia következik.

⁹¹ <http://bruxinfo.eu/cikk/20090727-felfutoban-a-munkaero-kolcsonzes-kozep-europaban.html> (2012-10-29)

⁹² <http://www.profession.hu/cikk/20120717/ausztria-meg-tobb-kulfoldi-munkast-varnak/1145>(2012-10-29)

fogadjon el attól a munkáltatótól, ahová a kirendelés történt. A módosított Mt. e lehetőséget – figyelemmel a munkaerő-kölcsönzés önálló szabályaira – kizárta.⁹³

Az intézmény 2001. évi kodifikációja⁹⁴ a rugalmasság kialakításának jegyében zajlott.

A jogalkotó hangsúlyozta, hogy a munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma, mely az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel.⁹⁵ 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.⁹⁶

2006. január 1-jén változtak a munkaerő-kölcsönzés szabályai. A módosításnak kettős célja volt: egyrészt megakadályozni a munkáltatói visszaéléseket, ezáltal biztonságosabb feltételeket teremteni a munkavállalók számára, másrészt megszüntetni azt a „kiskaput”, mely segítségével egyes munkaerő-kölcsönző cégek kibújhattak a közteher-viselés alól. A módosítás megtiltotta az olyan cégek közötti kölcsönzést, ahol az egyik munkáltató tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos a másik munkáltató tulajdonosával. A változtatás kiterjedt arra is, hogy bizonyos idő elteltével a kölcsönbeadó köteles a munkavállalók munkabérét, juttatásait a nem kölcsönzés alapján dolgozó munkavállalók azonos mértékű szintjére emelni.

A munkaerő-kölcsönzés sajátossága, hogy egy keresztülfekvő jogviszonyról van szó, melynek egyik vége a polgári jogban található, a másik pedig a munkajogban.⁹⁷ Egy olyan atipikus jogviszony, amelyben nem két, hanem három alany vesz részt,⁹⁸ közöttük pedig egy olyan speciális kapcsolatrendszer jön létre, amely alapvetően két különböző típusú jogviszonyon alapul. Az egyik esetében a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszonyról van szó, mely munkaszerződésen alapul, így arra az Mt. szabályai irányadóak, a másik jogviszony vonatkozásban, amely a két cég között jön létre, egyértelműen a polgári jog elemei figyelhetők meg, pontosabban jogelméletileg a bérlet speciális elemeit magába foglaló szerződésről van szó, amely legközelebb a dologbérlethez áll- attól azonban megkülönbözteti az, hogy tárgya nem dolog, hanem természetes személy, illetve annak a munkája.

⁹³ http://www.mjsz.uni-miskolc.hu/200902/4_prugberger-kenderes.pdf (2012-10-29)

⁹⁴ 2001. évi XVI. törvénynek köszönhetően immár nevesített jogintézményként szerepel a magyar jogban.

⁹⁵ Lsd. a 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolás.

⁹⁶ BANKÓ Zoltán, *Az atipikus munkaviszonyok*, Dialóg Campus Kiadó, Pécs, 2010, 121.

⁹⁷ Ehhez hasonló intézmény az iskolaszövetkezeti munkavégzés is- a két atipikus jogintézmény az általános (munkaerő-kölcsönzés) és a különös (iskolaszövetkezeti munkavégzés) viszonylatában áll egymással.

⁹⁸ Ún. háromalanyú kötelem, „triguláris” jogviszony.

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályai az 1992. évi XXII. törvény XI. fejezetében voltak fellelhetők. Eszerint munkaerő-kölcsönzésnek minősül az olyan tevékenység, mely keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.⁹⁹

A szabályozás több módosításon ment keresztül- végezetül a 2008/104/EK irányelvnek megfelelő rendelkezések beépítését a 2011.évi CV. törvény tette lehetővé.

Többek között módosult a munkaerő-kölcsönzés meghatározása- december 1-jével az ideiglenesség beemelésre került,¹⁰⁰ továbbá a fogalmak köre is bővül.¹⁰¹

A 2012.évi I. tv. tartalmilag lényeges változásokat nem hozott- az egyes rendelkezéseket pontosítja, illetve egyszerűsíti, mivel a korábbi szabályozásról az mondható, hogy az túl terjedelmes, nehezen áttekinthető és számos ponton ellentmondásos volt.

5.4 A munkaerő- kölcsönzés egyes garanciái és gyakorlati problémái

5.4.1 *Kölcsönbeadó szabályozása*

Az Mt. szerint kölcsönbeadó az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy szövetkezet lehet, amely megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette, illetve az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat.¹⁰²

A C-298/09. számú *Rani Slovakia* ügy kapcsán az Európai Bíróság állapította meg, hogy az uniós joggal nem egyeztethető össze egy olyan tagállami szabályozás, amely a munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenység gyakorlását csak a belföldön székhellyel rendelkező vállalkozásoknak teszi lehetővé.

Sajátos garanciaként vagyoni biztosíték letétbe helyezése szükséges a tevékenység folytatásához. Ez ésszerű, hiszen előfordulhat, hogy a jogviszony idejére számára járó bérét nem kapja meg a munkavállaló- adott esetben a kölcsönbeadó megszűnése miatt-, ekkor

⁹⁹ régi Mt. 193/C. § a)

¹⁰⁰ régi Mt. 193/C. § (1) a) munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.

¹⁰¹ Bekerült az Mt-be: a kölcsönzött munkavállaló, a kikölcsönzés, a kikölcsönzés ideiglenességének fogalma.

¹⁰² Mt. 215. § (1) a) és b)

sikerrel kereshet kielégítést a biztosíték összegéből. Viszont annyiban nem elégséges a garancia, hogy a fedezet konkrétan van meghatározva¹⁰³ - célszerűbb lenne attól függővé tenni az összeget, hogy a munkaerő-kölcsönzés hány főt érint.

Új szabály az Mt.-ben, hogy a kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Azonban kérdésként merül fel, hogyan alakul tovább a kölcsönmunkás helyzete.

A régi Mt. tartalmazott olyan rendelkezést, mely szerint, hogy ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölcsönbeadó nem felelt meg a jogszabályokban foglalt feltételeknek vagy a kölcsönbeadó nem kötött a munkavállalóval munkaerő-kölcsönzés céljából munkaszerződést, ez esetben a munkaszerződés a kölcsönvevő és a munkavállaló között jött létre a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás szerinti időtartamára. Az Mt. igyekezett meghatározni, hogy az így létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartama hogyan fog alakulni, de valójában akkor is egy kényszerű munkaviszonyról volt szó, melyet az új Mt. ebben a formában mellőz. A hiba, hogy a most jelzett problémakört viszont egyéb formában sem kezeli.¹⁰⁴

Garanciális szabály az is, hogy a kölcsönbeadónak semmilyen formában nincs beleszólási joga abba, hogy a kölcsönvevő a kikölcsönzött munkavállalót a munkaerő-kölcsönzés lejártá után akár munkaviszonyban foglalkoztassa- az ezt tiltó vagy korlátozó megállapodás érvénytelen. Ez a rendelkezés összhangban áll a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka a tartós foglalkoztatás felé” szolgáló funkciójával.

Az elhelyezkedés gyakorlati esélyét csökkentette, hogy a régi Mt. arról rendelkezett, hogy ha a kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevőnél a kölcsönzés megszűnését követő 3 hónapon belül munkaviszonyt létesítenek, a kölcsönbeadók ésszerű mértékű díjat számolhatnak fel a kölcsönvevőnek. Ez az új Mt.-ben már nem szereplő rész azért volt aggályos, mert a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása a polgári jog hatálya alá tartozó, így kérdésként merült fel, hogy az államnak jogalkotóként miért szükséges e magánjogi kapcsolatba erőteljesen beleavatkoznia, főleg úgy, hogy ennél jóval fontosabb kérdésről, a munkavállalók után fizetett kölcsönzési díjról pedig nem rendelkezik.¹⁰⁵

¹⁰³ Kölcsönzési tevékenység folytatása esetén 2 millió ft.

¹⁰⁴ KENDERES György- PRUGBERGER Tamás, A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkavégzés új Mt. szerinti szabályozásának értékelése, *Gazdaság és Jog*, 2012, 2.szám, 21-24.

¹⁰⁵ HORVÁTH István, Munkaerő-kölcsönzés: jogharmonizációs kötelezettség- aggályos teljesítés, *Magyar Jog*, 2012, 3. szám, 175.

Megemlíteném még, hogy az új Mt.be be kívánták vezetni, hogy a munkaerő-kölcsönzőkre is a csoportos leépítés általános szabályai vonatkozzanak. Ennek ellenérve az volt, hogy ez teljesen ellehetetleníti a szférát, hiszen folyamatos csoportos leépítésben lenne minden kölcsönbeadó, hiszen még egy közepes méretű kölcsönző cég is több mint 30 munkavállalót küld el havonta.¹⁰⁶ Álláspontom szerint, ha nem is az általános szabályokat kellene alkalmazni rájuk, speciális rendelkezésekkel megoldható lenne a helyzet, hiszen bevezetésével az lenne a cél, hogy a munkaerő-piaci szervezet megfelelően fel tudjon készülni a munka nélkül maradók ellátására, a továbbfoglalkoztatás lehetőségeinek megteremtésére.

5.4.2 A munkaviszony megszüntetése; a felmondási tilalmak és a végkielégítés alakulása

Az új Mt. hatályba lépése előtt a jogintézmény atipikus jellegére figyelemmel sajátos megszüntetési rendszerrel bírt egyrészt a rugalmasság indokán, másrészt ez a kölcsönzéses foglalkoztatással érintett munkavállalói réteg érdekeivel is összhangban áll, hiszen így biztosítani lehet, hogy a munkavállalóknak újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, elkerülve a tartós munkanélküliség állapotát.

Az új Mt.ben azonban már nem található külön, speciális szabályozás a jogviszony megszüntetésével összefüggésben.

A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntethető: közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással, továbbá ha a kölcsönbeadó nem tudja biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, akkor is lehetősége lesz felmondásra. Míg a korábbi Mt. feltételül egy 30 napos határidőt szabott meg, mely alatt a munkáltatónak erőfeszítéseket¹⁰⁷ kellett tennie új pozíció felkutatása iránt, és csak ezen idő elteltével nyílt meg a felmondási joga,¹⁰⁸ addig az új Mt. könnyítést hoz a kölcsönbeadóknak, mivel mostantól a kölcsönbeadó a kikölcsönzés megszűnése után nyomban élhet a felmondás lehetőségével. Aggályos a felmondás jogszerűsége körül az, ha egyébként a körülmények azt mutatják, hogy a dolgozó további kikölcsönzése nem ütközött volna akadályba.

Az új Mt.ben eredetileg a felmondási idő az általános szabályok szerint alakult volna- 15 nap helyett 30 nap. Ez munkavállalói szempontból igen pozitív lenne, hisz a felmondási ideje és a

¹⁰⁶ http://www.piacessprofit.hu/kkv_cegblog/csokkenhet_a_foglalkoztatasi_az_uj_munka_torvenykonyve_miatt/ (2012-10-29)

¹⁰⁷ A keresési erőfeszítések meghatározása során az általában, ésszerűen elvárható mércét kellett alapul venni; a gyakorlatban a munkáltatónak kellett bizonyítani, hogy megvizsgálta a partnereinél fennálló foglalkoztatási lehetőségeket, kísérletet tett új pozíciók felkutatására, melyekről a munkavállalót tájékoztatta.

¹⁰⁸ KOCSISCSÁK Gergely, A munkaviszony felmondással történő megszüntetése munkaerő-kölcsönzés céljából foglalkoztatott munkavállaló esetében, *Gazdaság és Jog*, 2012, 4.szám, *Gazdaság és Jog*, 2012/4. 22.

felmentési idő is hosszabb lenne, viszont a kölcsönbeadónak ez költségben és adminisztrációban is terhes lehet. Végül a munkaerő-kölcsönzők számára kedvező döntés született, és a felmondási idő maradt 15 nap. Álláspontom szerint ez azért problematikus így, mivel az új Mt-ből kikerült a kölcsönbeadó új pozíció keresésének kötelezettségét is, így a munkavállalók helyzete még bizonytalanabbá vált.¹⁰⁹

A felmondási tilalmakat tekintve, az Ab. 67/2009 határozatában már kimondta alkalmazása kizárásának jogellenességét a kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában, hiszen e tilalmak, korlátozások mintegy a „munkavállalót védő alapértéknek” minősülnek. Számos jogvita vezetett idáig, így az *EBH 2007. 1635. számú döntésben* került kimondásra, hogy ha a munkavállaló törvényes mentesülési okból, keresőképtelen betegsége miatt nem végez munkát, a munkáltató felmondó intézkedését nem alapíthatja munkavégzés hiányára munkaerő-kölcsönzés esetén sem. A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott terhes nők vonatkozásában is többször felmerült a felmondási tilalmak kérdése, a bíróság pedig az ilyen felmondások jogellenessége mellett döntött, olyan indokok alapján, mint, hogy a munkaerő-kölcsönzés speciális jellege nem indokolja e hátrányos megkülönböztetést, az elérni kívánt cél (fokozott rugalmasság) és az alkalmazott eszköz (a felmondási védelemre vonatkozó rendelkezések mellőzése) nem állnak egymással ésszerű arányban, vagy, hogy a törvény rendszertani értelmezése azt támasztja alá, hogy a jogalkotó nem kívánta e védelmet mellőzni, hiszen a terhes nőkre vonatkozó, a törvény más helyein elhelyezett védelmi szabályok nem kerültek kizárásra a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakra, végső soron pedig ütközne az ILO anyaság védelméről szóló egyezménybe,¹¹⁰ mely szerint jogellenes, ha a munkáltató a nő terhessége alatt szakítja meg a munkaviszonyt.¹¹¹

Nagy változást jelent, hogy míg korábban nem kellett végkielégítést fizetni a kölcsönzött dolgozóknak, az új szabályozásban ez a foglalkoztatási forma már nem szerepel a kivételek között, nekik is jár majd végkielégítés. A kölcsönbeadók szerint azonban ez a rugalmas munkaerőpiacra rossz hatással lesz, tekintve, hogy a végkielégítés a tipikus, hosszú távú, nem pedig a rugalmas, ideiglenes foglalkoztatáshoz kapcsolódó intézmény.

Kompromisszumos megoldásként született szabály, hogy a végkielégítést kölcsönvevőnként és csak az utolsó kikölcsönzés tekintetében kell számítani. Ezzel elkerülhető, hogy a

¹⁰⁹ <http://munkajogportal.hu/munkaero-kolcsonzes> (2012-10-29)

¹¹⁰ Magyarország a 2000. évi CXI. törvénnyel hirdette ki az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezményét- az ebben foglaltak a nemzeti jogrendszer részévé váltak

¹¹¹ BANKÓ Zoltán, *Az atipikus munkaviszonyok*, Dialóg Campus Kiadó, Pécs, 2010, 150-151.

kölcsönzött munkavállalónak az egyik termelő cégnél töltött munkaidejére vonatkozó végkielégítést egy másik kölcsönvevővel kelljen megfizettetni.

5.4.3 Ideiglenesség

A munkaerő-kölcsönzést bevezető módosítás miniszteri indokolása kifejezetten hangsúlyozta a kölcsönzés ideiglenes jellegét, az átmeneti munkaerő-igény kielégítését, ez azonban nem tükröződött a törvényi szabályozásában, mivel az ideiglenesség kritériumát a magyar munkajog nem követelte meg.

A 2008/104/EK irányelv átültetésével összefüggésben 2011. december 1-jétől már meghatározásra került a kikölcsönzés ideiglenességének fogalma, tartamát öt évben határozza meg. Ez az új Mt.ben is megmarad, viszont egyben megoldatlanul hagyja azon problémát, hogy a korlátozás egy munkavállaló vonatkozásában érvényesül, és nem a munkakörre vonatkozóan, mely lehetőséget ad a kölcsönvevőnek, hogy ugyanazt a munkakört másik kölcsönzött munkavállalóval töltsse be, és így nem éri el azt a kívánt célt, hogy a kölcsönzött munkavállaló tartós foglalkoztatásba kerüljön, helyzete bizonytalan marad.

5.4.4 Az egyenlő bánásmód követelménye

Kezdetben a „korlátozott egyenlő bér” elve érvényesült, ez alapján az egyenlő bérhez való jog két megszorítással érvényesült a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója összehasonlításában. Egyfelől, az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés volt szükséges¹¹² a kölcsönvevőnél, másfelől csak bizonyos bérelemekre vonatkozott.

Ez a szabályozás viszont nem felelt meg a 2008/104 EK irányelvnek, továbbá a kölcsönbeadó illetve kölcsönvevő általi visszaélésre teremtett lehetőséget, azáltal, hogy gyakorlatilag a feleknek csak arra kellett figyelniük, hogy a törvényben előírt időtartamot meghaladóan a kölcsönvevő foglalkoztatása ne valósuljon meg.¹¹³

Az Mt.-t majd úgy módosították, hogy főszabály szerint az egyenlő bér elve a kikölcsönzés

¹¹² A régi Mt 142/A. §-ban a díjazás vonatkozásában előírt diszkrimináció tilalma csak akkor érvényesült a kölcsönzöttek tekintetében, ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama meghaladta a 183 napot, illetve amennyiben a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdését megelőző két évben a kölcsönvevőnél összesen legalább 183 napot dolgozott.

¹¹³ PRUGBERGER Tamás-KENDERES György, Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében, *Miskolci Jogi Szemle*, 2009/ 2. 40-41.

első napjától és minden bérelem vonatkozásában alkalmazandó, tehát ugyanolyan díjazás mellett kell a kölcsönzött munkavállalókat is foglalkoztatni, mint a saját állományban lévő dolgozókat. E szabály alól azonban van kivétel- így pl. a munkaerő-piactól tartósan távol maradókra csak a foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni, amely a munkaerő-kölcsönzők szerint a foglalkoztatás ösztönzésének szempontjából pozitív, hiszen próbál engedményt adni az ilyen munkavállalókat alkalmazó munkáltatók számára, a másik oldalon viszont úgy vélik, hogy negatívan befolyásolhatja e csoportok munkaerő-kölcsönzésben történő foglalkoztatását, hiszen normál esetben is nehezen térnek vissza a munkaerő-piacra, és ha sikerül is, és kölcsönzés keretében helyezkedik el, akkor a kivétel szabály miatt fél évig kevesebb juttatásban részesül, és a munkáltató még esetenként egyéb támogatást is felvesz rá. Ez munkavállalói szemmel a motiváció csökkenését, vagy a lelkesedés alacsony szintjét eredményezheti.¹¹⁴

Probléma továbbá, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok azonban a 2011. december 1-jét követően létesített munkaviszonyokra alkalmazandóak, így kérdés, hogy a magyar hatályba léptető szabály mennyiben felel meg az irányelvnek, ugyanis eszerint az irányelv egyetlen, így különösen az ideiglenesség és az egyenlő bánásmód követelménye sem alkalmazható a 2011. november 30-ig létrejött kölcsönzésre szóló munkaviszonyokra.¹¹⁵

5.5 A munkaerő-kölcsönzés – előnyök és hátrányok

A következőkben röviden fel kívánom vázolni, hogy milyen pozitívumok és negatívumok rejlenek a munkáltatói és a munkavállalói oldalon.

A munkáltatóktól a gazdasági környezet állandó változása nagyfokú rugalmasságot és gyors alkalmazkodást követel meg, valamint a munkaerő foglalkoztatásával kapcsolatban felmerült költségek nagysága a vállalkozás versenyhelyzetét lényegesen befolyásoló tényező.

Mint arra már korábban utaltam, ez a rugalmas munkaerő-piaci eszköz megoldást jelenthet a munkáltatók számára a nehézségek kezeléséhez, segíti a munka hatékonyabbá és gazdaságosabbá tételét és a munkaerő-állomány rugalmas kezelését.

Egy vállalat szempontjából a legfontosabb pozitívumok:

- gyorsaság: a szükséges időpontra és időszakra meghatározott képesítésű munkavállaló

¹¹⁴ [http://munkajogportal.hu/munkaero-kolcsonzes\(2012-10-29\)](http://munkajogportal.hu/munkaero-kolcsonzes(2012-10-29))

¹¹⁵ HORVÁTH István, Munkaerő-kölcsönzés: jogharmonizációs kötelezettség-aggályosteljesítés, *Magyar Jog*, 2012/ 3. 175.

rendelkezésre állását biztosítja,

- rugalmas létszámgazdálkodást tesz lehetővé a cégek számára, amely válságos időszakokban kiemelt jelentőséggel bír, hiszen kiválóan alkalmas a bérköltségek megfelelő keretek között tartására,
- adminisztrációs teher csökkentése: hiszen a munkaviszony létesítésével, fenntartásával, megszüntetésével való adminisztrációs feladat a kölcsönbeadót terheli,
- mentesíti azokat a feladatoktól, amelyek esetlegesen az új munkaerő felvételéhez kapcsolódnak.¹¹⁶

Negatívumként említhetők meg pl. a magasabb belső kommunikációs költségek, a közvetlen vezetői ellenőrzés gyengülése, a speciális képzések költségei, a munkahelyi kollektíva gyengülése.

Kérdés persze, hogy akkor megéri-e ez? Az igény felmerülését követően összehasonlító vizsgálatot érdemes végezni a munkaerő- kölcsönzés és a hagyományos foglalkoztatás költségeinek alakulásáról.

Munkavállalói oldalról vizsgálva, az előnyök között említhető meg, hogy mivel rugalmasabb szabályok szerinti foglalkoztatásról van szó, a munkaerőpiacon olyanoknak is utat nyit, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni, ezzel hozzájárulva, hogy – ha csak ideiglenesen is, de – a munkaerőpiacon kívül maradtak ne állami ellátásokból éljenek, hanem járulékokat fizető munkavállalók legyenek.

Másrészt ugródeszkaként szolgál a tartós állásokhoz, mivel a kölcsönvevők a jól teljesítő kölcsönzött munkavállalókat gyakran saját állományba veszik, továbbá „belső forrásból” szerezhetnek értesülést a kölcsönvevőnél megüresedő álláshelyekről, valamint a megszerzett tapasztalat, készségek és a kölcsönbeadónál eltöltött idő, mint referencia alapján jobb esélyekkel találhat munkát más munkáltatóknál is.

Összeségében tekintve azonban azt mondható, hogy ez az intézmény a munkáltatóknak jelent több előnyt, a munkavállaló oldalon a negatívumok az erősebbek.

Számos vizsgálat kimutatta, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményei meglehetősen kedvezőtlenek, és legtöbbször csak kényszerből fogadják el a kölcsön-

¹¹⁶ Pl. megtakarítható a hirdetésre szánt költség, illetve a kiválasztási eljárások alkalmazásának, és ahhoz szükséges szakember díjazásának költsége.

munkavállalói státuszt, mert nem kapnak jobb ajánlatot,¹¹⁷ tehát sokan nem a sajátosságaiért vállalják a kölcsön-munkát, arra csak egy ideiglenes állapotként tekintenek, melytől a tartós álláshoz jutást remélik.¹¹⁸

Hátránya, hogy a hagyományos munkajogviszonyban állókhoz képest jóval alacsonyabb az egzisztenciális háttér kialakítását biztosító védelmi szint, a jogviszonyból származó bizonytalansági faktor igencsak meghatározó, továbbá gyakori problémaként jelentkezik a munkavállalók oldalán az elszigeteltség és a sehova sem tartozás érzése, valamint a rugalmas munkavégzésre alkalmatlan munkavállalók hatékonysága csökken, felléphet motivátlanság, csökken a felelősségérzet.

¹¹⁷ Az Európai Szakszervezeti Szövetség álláspontja szerint a kölcsön-munkavállalók munkakörülményei (állásbiztonsága, bére, képzése, munkavédelmi helyzete)

¹¹⁸ Megjegyzendő, hogy ez összhangban áll a munkaerő- kölcsönzés alapvető rendeltetésével, mely egy köztes állapotot kíván biztosítani a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás között.

6 Összegzés – Válság, csoportos létszámcsökkentés, munkaerő-kölcsönzés - mi is a helyzet valójában?

Az utolsó részben a válság, a leépítések és a kölcsönzés kapcsolatára kívánok jobban rávilágítani.

Kiindulópontom az volt, hogy 2008/2009 óta folyamatosan válság van. Ez azért kiemelten fontos tényező, mert érinti a vállalatok túlnyomó többségét, függetlenül attól, hogy milyen ágazatban működnek, milyen tulajdonban vannak, belföldi vagy külföldi piacra termelnek - e elsősorban. A gazdasági nehézségek változtatásokat, megoldásokat követelnek meg- ezek közül a legdrasztikusabb lépés a csoportos leépítések mellett való döntés.

Az egyes tagállamok irányvonalát szemlélve, az tükröződött számomra, hogy a csoportos létszámcsökkentés választása - a hazai gyakorlattal ellentétben - számukra ultima ratio, azaz végső eszköz, hiszen hamar felismerték, hogy ez a foglalkoztatási biztonság, a stabilitás háttérbe szorulásához vezethet.

Magyarországon viszont ez egy egyre általánosabbá váló jelenség, mely nemcsak egy vállalati válság hatásaként, hanem a kiéleződött piaci versenyek miatt, működésük hatékonyabbá tételének eszközeként is jelentkezik.

Az utóbbi években az életünk részévé vált gazdasági válság hatására - bár a megoldást kínáló alternatív eszközök hazánkban is egyre nagyobb teret nyernek - az figyelhető meg, hogy a munkáltatók első reakcióként a pánikszerű leépítés mellett teszik le a voksukat, mellyel sok esetben nagyobb kárt, mint előnyt idéznek elő. A drasztikus leépítések nem vezetnek sehova, hacsak nincs tényleg óriási bajban a cég; új piacokat kellene teremteni, hatékonyabbá tenni az értékesítést és átszervezni a belső struktúrákat.

Ha leépítés mellett dönt végül a munkáltató, a végrehajtás során fontos az együttműködés minél hatékonyabb érvényesülése és az, hogy az elbocsátások során a munkavállalók szempontjait ne hagyják figyelmen kívül. Az outplacement tevékenységnél sem jobb a helyzet, elterjedése hazánkban alacsony, amely ugye azt jelenti, hogy alig van, aki felismeri azt, hogy a társadalmi szerepvállaláshoz aktív cselekedetek is hozzájárulnak, nem csupán hangzatos szlogenek.

A következőkben azt veszem górcső alá, hogy a munkaerő- kölcsönzés intézménye hogyan kapcsolódik be az előbbieken felvázolt folyamatba.

Nem egyszerű erre választ adni, egy vegyes kép mutatkozik.

Egyrészt kiindulhatunk abból, hogy a munkaerő-kölcsönzés a leépítésre alternatív, rugalmas megoldások egyike. A puha eszközök alkalmasak a krízis kezelésére, a munkáltató úgy tudja csökkenteni a foglalkoztatással összefüggő kiadásait, hogy közben fenntarthatja alkalmazottjai munkaviszonyát. A munkaerő-kölcsönzés egy rugalmas munkaerő-piaci eszköz, ideális megoldást jelenthet a vállalkozások számára az átmeneti nehézségek kezeléséhez, képes a gyors technikai fejlődés, új munkaerő-piaci kihívások változásaira rugalmasan reagálni, átmeneti megoldást nyújtania a munkanélküliség csökkentése szempontjából. A válságos helyzetű cégek számára gazdaságilag előnyös lehet, hogy egyes tevékenységek ellátására kölcsönzött munkavállalókat alkalmazzon (ld. 4.5. pont alatt kifejtésére került számos munkáltatói oldalon megjelenő előnyöket). Továbbá válság idején a munkaerő-kölcsönzés nagyobb biztonságot adhat a kezdő munkavállalóknak, mint egy következmények nélkül, azonnal megszüntethető próbaidős munkaszerződés, valamint a szezonális feladatok és hirtelen érkező megrendelések miatt is könnyebb lehet kölcsönző cégen keresztül munkát találni.

Más oldalról megközelítve a munkaerő-kölcsönzés és a leépítések kapcsolatát, az mondható el, hogy a válság kitörése óta folyamatosan olyan cikkek, szakvélemények látnak napvilágot, melyek szerint a cégek a gazdasági nehézségek miatti létszám-racionalizálás céljából elsősorban a rugalmasan foglalkoztatott dolgozókat, közülük is a kölcsönzött munkaerőt küldik el első hullámban. Annak ellenére, hogy a munkaerő-kölcsönzés iránt egyre nagyobb igény mutatkozik hazánkban is,¹¹⁹ a jogintézményt számos kockázati tényező veszi körül, és a gazdasági válság volt az, amely erőteljesen rámutatott arra, hogy milyen bizonytalan a kölcsönzött dolgozók helyzete. Természetesen a munkaerő-kölcsönzés helyzetére a válság az egyes országokban különbözőképpen hatott, gazdaságától függően.

A különböző statisztikák, szakvélemények, a mindkét oldalon felsorakoztatott érvek nem vezetnek tehát egy egységes képhez, nehéz eldönteni, hogy jelen nehéz időszakban az intézmény akkor válságban vagy fellendülésben van-e? Érdemes elgondolkozni azon, hogy miért van az, hogy míg egyes vállalatok válságukat enyhítő eszközként használják fel ezt a fajta munkaerőt, addig mások rögtön szabadulnak tőlük.

A szabályozást tekintve, fontos cél a problémák feltárása és a jogintézménynek a gyakorlati igényeihez való hozzáigazítása.

¹¹⁹ Megjegyezném, hogy az EU-s országok többségében az intézmény elfogadása és kultúrája jóval fejlettebb a magyar viszonyokénál.

Nehéz feladat hárul a jogalkotóra, mert egyrészt belső gazdasági érdek a munkáltatók foglalkoztatási lehetőségeinek rugalmasabbá tétele, adminisztratív és anyagi terheik csökkentése, mert ezzel növelhető a versenyképességük, ami piacbővülést nyújthat számukra, és ez által lehetőségük nyílik újabb munkahelyek teremtésére, mely a munkavállalóknak is kedvező. Viszont nem lehet eltekinteni attól, hogy a tipikus munkaviszony merev kereteinek fellazítása lehetőséget is nyújt a munkáltatóknak a rendszer „kijátszására”, ezért fontosak az erős garanciák kiépítése, hogy a rugalmasság ne eredményezzen a kölcsönös alkupozícióból a munkavállalók érdekeinek megsértésébe fordulást.

A flexicurity a “flexibility”, azaz rugalmasság és a “security”, azaz biztonság egyesített koncepciója a munkaerő-piac rugalmas alkalmazkodási képességét, a foglalkoztatás nagyfokú biztonságát és az munkavállalókra vonatkozó jogok és kötelezettségekre alapuló állami foglalkoztatáspolitikát elveit ötvözi. A világválság kibontakozásával azonban számos kritika érte a koncepciót, miszerint az csak kedvező gazdasági és munkaerő-piaci környezetben alkalmazható, és így képtelen megbirkózni a recesszióval, illetve a legtöbb tagállamban bekövetkező tömeges elbocsátásokkal és a növekvő munkanélküliséggel.

A kérdést végül a német és francia példa döntötte el, azáltal hogy mindkét ország a flexicurity koncepciójának alkalmazásával, így pl. a munkaerő-kölcsönzés, részmunkaidős foglalkoztatás intézményével viszonylag sikeresen csökkentette a gazdasági válság negatív hatásait.¹²⁰

Visszatérve a hazai helyzetre, az mondható el, hogy bár a 2008/104/EK irányelv átültetése érdekében történt újraszabályozás, és a 2012.évi I.tv. általi néhány újítás pozitív előrelépést jelentett, de még így is számos probléma maradt fenn, melyek közül néhányra próbáltam rámutatni tanulmányomban, kielemezve az egyenlő bánásmód követelménye és az ideiglenesség körüli kérdéseket.

¹²⁰ http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=47 (2012-10-29)

Felhasznált irodalom

Könyvek, cikkek, tanulmányok

- Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, Pécs, 2010
- Bank Dénes: A nagyvállalatok foglalkoztatási szándékai és az elbocsátott munkavállalókról való gondoskodás gyakorlata, Munkaügyi Szemle 2010, 3. szám, 60-66. o.
- Dr. Bárány Anikó: A csoportos létszámcsökkentés új szabályai; Cég és Jog, 2001, 11. szám, 8-12. o.
- Berényi Andrea: A felmondás indoka: létszámcsökkentés, Cégvezetés, 2007, 10. szám, 42-46. o.
- Berzsenyi Csaba: Munkaerő-kölcsönzés, mint munkaerő-piaci eszköz, Munkaügyi szemle, 2004, 6. szám, 37-38. o.
- Dr. Breznay Tibor: A munkajog nagy kézikönyve, CompLex Kiadó, Budapest, 2008
- Czomba Sándor: A vállalati foglalkoztatási alapítvány, mint a tömeges létszámleépítés kezelésének egyik lehetséges eszköze, Gép 2005, 4. szám, 9-15.o.
- Czuglerné Iványi Judit, Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása a nemzetközi jogban, 115.-145.o, In: Ünnepi Tanulmányok; Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás; Radnay József 75. születésnapjára; Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002
- Elek Lenke: Tízéves a munkaerő-kölcsönzés intézménye Magyarországon, Humánpolitikai szemle, 2011, 7-8. szám, 44-46. o.
- “Emberbarát” létszámcsökkentés, Munkaügyi szemle, 2003, 6. szám, 34-35.o
- G. Tóth Ilda: Szigorodó munkaerő-kölcsönzés: hosszabbítás, HVG, 2011, 12. szám, 79-80.o.
- Horváth István: Munkaerő-kölcsönzés: jogharmonizációs kötelezettség-aggályos teljesítés, Magyar Jog, 2012, 3. szám, 171- 176.o.
- Heinz Hantschel: Elvek, tendenciák, outplacement-módszerek Európában és a globalizálódó (munkaerő) világpiacon, Munkaügyi szemle, 1999, 2. szám, 14-15.o.
- Kártyás Gábor: Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről, Esély: társadalom- és szociálpolitikai folyóirat, 2010, 4. szám, 3-19.o.
- Kártyás Gábor: A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozásának kihívásai a 91/383/EGK irányelv tükrében; Európai tükrök, 2009, 1. szám, 70-86.o.
- Kenderes György - Prugberger Tamás: Hozzászólás a munkaerő-kölcsönzés időszerű elméleti és gyakorlati problémáihoz, Magyar jog, 2007, 1. szám, 35-44.o.

- Kenderes György - Prugberger Tamás: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkavégzés új Mt. szerinti szabályozásának értékelése, Gazdaság és Jog, 2012, 2. szám, 21-24.
- Kiss György: Az Európai unió munkajoga, Budapest, 2001, Osiris
- KocsiscsákGergely, A munkaviszony felmondással történő megszüntetése munkaerő-kölcsönzés céljából foglalkoztatott munkavállaló esetében, Gazdaság és Jog, 2012, 4.szám, Gazdaság és Jog, 2012, 4.szám, 21-22.o.
- Köllő János: Vállalati reakciók a gazdasági válságra, 2008-2009, Közgazdasági Szemle, 2010, 12.szám, 1045.-1064. o.
- Lindner Sándor: A munkaerő-kölcsönzés költsége és gazdasági eredménye, Humánpolitikai szemle, 2011, 1. szám, 9-14.o.
- Mihály Ildikó: "A munkaerő-kölcsönzés elsősorban a cégeknek jelent előnyt": Beszélgetés Dr. Kiss Györggyel, Munkaügyi szemle, 2006, 4. szám, 6-9.o.
- Pirisi Károly- Busch Irén- A válság első éve, annak kezelése a foglalkoztatási mutatók tükrében, Munkaügyi szemle, 2010, 4. szám, 71-81.o.
- Prugberger Tamás: Néhány újragondolást igénylő, a munkaviszony- megszüntetéséhez kapcsolódó probléma, Munkaügyi Szemle, 2010, 3. szám, 67-71. o.
- Prugberger Tamás - Varga Zoltán: Konferencia a munkaerő-kölcsönzés szabályozásáról és gyakorlatáról, Munkaügyi szemle, 2006, 7-8. szám, 10-13. o.
- Prugberger Tamás: Az atipikus munkaviszonyok szabályozása az új Munka Törvénykönyv javaslatában, Gazdaság és Jog, 2011, 12. szám, 18.-22.
- Prugberger Tamás- Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében, Miskolci Jogi Szemle, 2009, 2. szám, 30.-55.o.
- Prugberger Tamás- Munkajogi normatív értékek és a neoliberális globalizálódó gazdaság, Bíbor kiadó, Miskolc, 2008
- Radnay József: A csoportos létszámcökkentés egyes kérdései, Gazdaság és Jog, 2008, 2. szám, 21-23. o.
- Radnay József: A munkaerő-kölcsönzés egyes kérdései, Miskolci jogi szemle, 2010, 1. szám, 5.-11.o.
- Répáczki Rita: A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai és lehetőségei, Munkaügyi szemle, 2009, 1. szám, 31-35. o.
- Szatmáriné dr. Balogh Mária: A gondoskodó típusú tömeges létszámleépítés folyamata, a vezetők és a szakértők együttműködése, Munkaügyi Szemle, 1999, 4. szám, 8-11. o.

- A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra”- Kutatási tanulmány, Paks- Pécs 2010

Jogsabályok, irányelvek, egyezmények, bírósági határozatok

- 1992. évi XXII. törvény a Munka törvénykönyvéről
- 2012.évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről
- 2011.évi CV. törvény- egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról
- 2005.évi CLIV. törvény- a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992.évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról
- 1991. évi IV. törvény - a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 3/1996. (IV.5.) MüM rendelet a rendbírságról
- 6/1996. (VII. 16) MüM rendelet- a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
- 70/2009 (IV.2.) Korm.rendelet a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskereső munkatapasztalat- szerzésének és a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról
- 98/59/EK irányelv
- 91/383 EK irányelv
- 96/71 EK irányelv
- 2008/104/EK irányelv
- ILO 158. számú Egyezménye, 166. számú Ajánlása, 181. számú Egyezménye, 183. számú Egyezmény
- BH 1995. 130., BH 1995. 251., BH 1996. 401., EBH 2007. 1635. sz. döntés; EBH 2007. 1635. sz. döntés,
- LB Mfv. I. 10.871/1999, LB Mfv. II. 10.289/1999,
- Ab. 67/2009 határozata
- EU Bíróság C-188/2003. sz. ügy, C-284/83. sz. ügy, C-298/09. sz. ügy

Internetes források (2012- 10- 29)

- http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=afsz_statisztika_csop_leepites

- ❑ <http://bruxinfo.eu/cikk/20090727-felfutoban-a-munkaero-kolcsonzes-kozep-europaban.html>
- ❑ <http://econ.core.hu/file/download/mt09/hu/kornyezet.pdf>
- ❑ http://econ.core.hu/file/download/mt_2010_hun/egyben.pdf
- ❑ http://emrmk.afsz.hu/resource.aspx?resourceID=emrmk_letszcs09_szabalyok
- ❑ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/97/hu/2/EF0997HU.pdf>
- ❑ http://www.e-tudomany.hu/etudomany/web/uploaded_files/20040203.pdf
- ❑ http://www.euvonal.hu/index.php?op=kozossegi_politikak&id=47
- ❑ http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_econ_report_2012_final.pdf
- ❑ <http://www.hrportal.hu/hr/igy-segithetik-munkahoz-az-elbocsatott-dolgozokat-a-cegek-20120210.html>
- ❑ <http://www.hrportal.hu/hr/outplacement-megoldasok-a-malevnel-20100707.html>
- ❑ http://www.matarka.hu/koz/ISSN_0866-6032/tomus_26_2_2008/ISSN_0866-6032_tomus_26_2_2008_597-616.pdf
- ❑ <http://munkajogportal.hu/munkaero-kolcsonzes/temessuk-e-a-munkaero-kolcsonzest>
- ❑ <http://munkaugyilevek.hu/2008/01-02/csoportos-letszamcsokkentek/>
- ❑ http://www.mfor.hu/cikkek/_Valoban_tudjuk_hany_ezren_kerulnek_utcara_a_valsag_miatt_.html
- ❑ <http://www.profession.hu/cikk/20120717/ausztria-meg-tobb-kulfoldi-munkast-varnak/1145>
- ❑ http://www.piacessprofit.hu/kkv_cegblog/csokkenhet_a_foglalkoztatasi_az_uj_munka_torvenykonyve_miatt/
- ❑ <http://www.stratosz.hu/fszh/2009-munkaero-kolcsonzes.pdf>
- ❑ <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/60560/az-atipikus-foglalkoztatasi-jelentheti-a-megoldasi-valsagban?wa=ehum0912bh>
- ❑ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1206.pdf>
- ❑ <http://www.vki.hu/kot/ecostat/12-Meisel-Sandor.pdf>