

Jelige: „Fiatalság bolondság”

2012.

Tartalomjegyzék

Fiatalok munkavállalásának foglalkoztatáspolitikai, oktatásügyi, munkajogi vonatkozásai	3
1. Bevezetés	3
2. Az ifjúsági munkanélküliség, mint globális probléma	4
2.1. OECD	4
2.2. ILO	5
3. EU-s áttekintés	8
3.1. Youth on the Move	8
3.2. Youth Opportunities Initiative	9
4. Foglalkoztatáspolitikai	10
4.1. Start kártya	11
4.2. Munkahelyvédelmi akcióterv	12
4.3. Ösztöndíjas foglalkoztatás	13
4.4. Támop 2.3.6. pályázat	14
4.5. „Első munkahely garancia” program	14
5. Oktatáspolitikai	16
5.1. A fiatalok munkaerő-piaci részvétele és az oktatás kapcsolata	16
5.3. Változás a tankötelezettségi korhatárban	17
5.4. Változások a szakképzésben	17
5.5. Változás a felsőoktatásban	18
5.6. A munkanélküliség és az iskolai végzettség kapcsolata	18
6. Munkajog	20
6.1. Mennyire lehet eszköz?	20
6.2. Foglalkoztatás hagyományos munkaviszonyban	20
6.3. Polgári jogviszonyok	21
6.4. Speciális foglalkoztatási formák a tanulmányi idő alatt	21
6.5. Atipikus jogviszonyok	24
6.6. Munkaerő-kölcsönzés	28
6.7. Iskolaszövetkezetek	32
7. Konklúzió	35

Fiatalok munkavállalásának foglalkoztatáspolitikai, oktatásügyi, munkajogi vonatkozásai

„Nem építhetjük mindig a jövőt az ifjúságnak, de építhetjük az ifjúságot a jövőnek.”
Franklin Roosevelt

1. Bevezetés

OTDK dolgozatom témája a fiatalkorúak munkavállalási problémáinak bemutatása. Amint azt a cím is jelöli, a probléma komplexitása, multidiszciplinaritása megköveteli, hogy a munkajogi szabályozáson túl egyéb területeket is érintsek dolgozatomban, statisztikai adatokkal támasszam alá állításaim. Arra keresem a választ, hogy a foglalkoztatáspolitikai, oktatásügyi, illetve a munkajog milyen eszközökkel segítheti az ifjúság munkanélküliségének kezelését és ezen eszközök mennyire hatékonyak valójában. Dolgozatomban főleg Magyarországra helyezem a hangsúlyt, ellenben fontosnak tartom, hogy bemutassam, ez nem egy speciálisan csak magyar probléma, tehát a témát egy nemzetközi kitekintés keretében vizsgáltam.

A fiatalkori munkanélküliség egy igazán aktuális probléma, mely a nemzetközi szervezetek, a média és a magyar hatóságok figyelmének is előterébe került. Azért is választottam a fentebb olvasható idézetet a dolgozatom bevezetőjéhez, mert fontosnak tartom, hogy kihangsúlyozzam, habár súlyos problémáról beszélünk, de születtek kezdeményezések a kezelésére. Elsőként egy nemzetközi áttekintés keretében szeretném bemutatni, hogy az ifjúsági munkanélküliség valóban globális probléma, majd három pontban szeretném tárgyalni, hogy a foglalkoztatáspolitikai, az oktatásügyi, illetve a munkajog hogyan képes elősegíteni a fiatalok foglalkoztatását, munkahelyek teremtését, illetve az ifjúság felkészítését a munkaerőpiacra lépésre.

Kutatásom során nem kifejezetten az Mt. által fiatalkorúnak definiált csoporttal szeretnék foglalkozni. Kutatásom középpontjába a pályakezdő fiatalokat helyeztem, akik a munkatapasztalat hiánya miatt kijelenthetjük, hogy általában hátrányból indulnak a munkaerőpiacon a válságra való tekintet nélkül is. Pályakezdőnek, beláthatjuk, hogy nem csak a tizenhét éves korosztály minősülhet, hiszen gondoljunk csak egy friss diplomás személyre, aki a huszonöt-harmincéves fiatal felnőtt korosztályba sorolható már, viszont elképzelhető, hogy a kötelező „gyakornokságon” kívül nem rendelkezik még egyéb munkatapasztalattal.

2. Az ifjúsági munkanélküliség, mint globális probléma

Tulajdonképpen az ifjúsági munkanélküliség, mint globális probléma az 1990-es években kezdődött. A fiatalok az iparosodott országokban egyre növekvő nehézségekkel találták szembe magukat a munkaerőpiacon összehasonlítva a korábbi évtizedekkel. A posztindusztriális társadalmat jellemzi az iskola és a munka közötti többszöri átmenet lehetősége, a szakképzés és a formális képzés kereteinek fellazulása.¹ Ezáltal a tanulási idő kihúzódik, sok esetben a fiatalok később lépnek ki a munkaerőpiacra, mint korábban, illetve ezáltal nem is rendelkeznek munkatapasztalattal sem általában. Ez a folyamat a gazdasági világválság idején csúcsosodott ki és ahhoz vezetett, hogy a fiatalok munkanélküliségi rátája több, mint kétszerese a felnőttekének a válság kitörése utáni négy év elteltével.²

Széles körben elterjedt gyakorlat a médiában és tudományos folyóiratokban, hogy a fiatalok (tipikusan a 15-24 évesek) munkanélküliségi problémáit az ifjúsági munkanélküliségi rátával azonosítják. Habár ez jelentős és fontos módszer, nem elegendő, hogy egy komplett képet kapjunk a fiatalok munkaerő-piaci lehetőségeiről, helyzetéről. A feltüntetése annak, hogy hány fiatal keres aktívan munkát, nem kimerítő, annak ellenére sem, hogy ez a leginkább riasztó adathalmaz. A munkanélküliségi ráta önmagában csak egy részleges és statikus mutatója lehet az ifjúság munkaerő-piaci helyzetének különböző okokból. Először is ez nem szükségképpen jelentene problémás vagy negatív helyzetet azon feltétellel, hogy számos más lehetséges alternatíva elérhető és a piac is kellően dinamikus. Valójában ebben az esetben a munkanélküliségi ráta csak egy rövid intervallumot jelenítene meg két lehetőség között. Továbbá a munkanélküliségi ráta potenciálisan kizárja azokat, akiknek habár nincs munkájuk, de nem is keresnek³, mint például a gazdaságilag inaktívak⁴. Ellenben nem született egyéb mutató, mely a problémát megfelelőbben tudná adatokkal alátámasztani és mivel a nemzetközi szervezetek is ezekre hivatkoznak, a későbbiekben én is ezeket használom fel a probléma számszerűsített megjelenítésére.

2.1. OECD

Az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet)⁵ kiemelt és kezelendő problémának tartja globális szinten a munkanélküliséget, ezen belül is a fiatakorúak munkanélküliségét. A 2012. évi foglalkoztatási jelentésben (OECD Employment Outlook 2012) található adatok nem megnyugtatóak. Még mindig 47 millió ember munkanélküli az OECD térségben. A munkanélküliségi ráta várhatóan 7,7 % körül marad egészen 2013-ig. Az eurózónában még elkésőbb a helyzet, a munkanélküliségi ráta folyamatos növekedést mutat, 2012 májusában elérte minden idők csúcsát (11,1%).

Kulcsfontosságú kérdés ezenkívül a fiatalkori munkanélküliség. A gazdasági válság hatására egyre nehezebb segíteni a növekvő számú munkanélküli fiatalon és a hosszú távú

¹ BORBÉLY- PECZE Tibor Bors: Átalakuló ifjúsági pályautak, Munkaügyi Szemle 2012/4. szám

² TIRABOSCHI, Michele: Young Workers in Recessionary Times: A Caveat (to continental Europe) to Reconstruct its Labour Law? 2-3. p

³ TIRABOSCHI Michele: Young Workers in Recessionary Times: A Caveat (to continental Europe) to Reconstruct its Labour Law? 2. p

⁴ Gazdaságilag inaktív mindaz a munkaképes korú, vagyis a 15-74 év közötti személy, aki nem tartozik a munkaerő-állományba. Legnagyobb csoportjuk a 74 évnél fiatalabb nyugdíjasoké. Ide tartoznak még a passzív munkanélküliek, akik nem regisztrálták magukat a lakóhelyükhöz tartozó munkaügyi hivatalnál. (KORÉN Andrea: Munkaerő-piaci alapismeretek (BA))

⁵ Szervezetéről, működéséről lásd részletesebben: <http://www.oecd.org/> (Letöltés ideje: 2012.10.18.)

munkanélküliségen. 2012 áprilisában a fiatalkori munkanélküliség 16% körül volt. Ez országonként különbözően alakul: Németországban alacsonyabb (8%), míg Görögországban és Spanyolországban több, mint 50%-os a mutató.

OECD javaslatok

A munkaerő-piaci reformok, átfogó intézkedéscsomagok és a munkavállaló készségébe, szakértelmébe való befektetés jelentheti a megoldást. A helyes munkaerő-piaci politikák pozitív hatással lehetnek a válság alakulására. Nem szabad megismételni a múlt hibáit, pl. ne bátorítsuk a munkaerőpiac korai elhagyását, ellenkezőleg, a munkaügyi hivatalokon keresztül hatékony kapcsolatot kell fenntartani a munkanélküliekkel a munkaerőpiacra történő visszaintegrálásuk céljából. Tréningek, célzott foglalkoztatási támogatások szükségesek. Ezenkívül gyakornoki helyeket kell teremteni és duális szakképzési rendszert kiépíteni⁶ és támogatni. Az OECD Skills Stratégia egy fontos útmutatót nyújt az országok számára, hogy implementáljanak a hatékony készségfejlesztésbe. Cél, hogy az „egy életen át tartó munkahely” gondolkodásmódot az „egy életen át tartó foglalkoztathatóság” váltsa fel.

Mindezek az intézkedések természetesen megfelelő finanszírozást igényelnek. Ahogy a foglalkoztatási jelentés rámutat, az OECD kormányok nagyobb anyagi forrásokat fordítottak a munkaerő-piaci programokra, de még ez sem elegendő. Az OECD javaslata a kormányok számára, hogy a munkaerő-piaci reformok kapcsolódjanak az üzleti körforgáshoz, ezt a gyakorlatot folytatják már például Kanadában, Dániában és Svájcban is. Az elv nagyon egyszerű: a leginkább költséghatékony programokat a munkanélküliség növekedésével fokozni kell, ellenben ha a rossz tendencia visszaszorul a beavatkozás mértékét is csökkenteni kell.⁷

2.2. ILO

Az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet)⁸ is rengeteg tanulmányt és javaslatot készített az elmúlt időszakban a fiatalkorúak munkanélküliségével kapcsolatosan. Ilyen tanulmányok a 2012 májusában közzétett „Global Employment Trends for Youth 2012” és „Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth” 2012 szeptemberéből.

Megállapították, hogy a fiatalok háromszorosan nagyobb eséllyel lesznek munkanélküliek, mint a felnőttek, és több mint 75 millió fiatal keres világszerte munkát.⁹

Ekkehard Ernst a tanulmány vezető írója nyilatkozta, hogy a fejlett országokban várhatóan csökken a fiatalok munkanélküliségi rátája. Az új előrejelzések azt mutatják, hogy az idei 17,5%-ról 2017-re 15,6%-ra fog visszaesni a ráta, de ez még mindig magasabb, mint a 2007-ben regisztrált, válság kitörése előtti állapot. Ellenben előreláthatólag ez a csökkenés nem lesz elegendő, hogy a globális arányokat is lefelé húzza. A tanulmány szerint a globális fiatalkori munkanélküliségi ráta 2017-re el fogja érni a 12,9%-ot. Az euróválság hatása kiterjed Európán kívülre is elérve Kelet-Ázsiát és Latin-Amerikát. Észak-Afrikában és a Közel-

⁶ A duális szakképzés Németországban alakult ki. A német fiatalnak a reáliskola (Realschule) vagy az ún. alapiskola (Hauptschule) elvégzése után lehetősége van a duális szakképzés igénybevételére. A lényege, hogy az elméleti képzés a szakképző iskolában (Berufsschule), a gyakorlati a szakképzési rendszerben résztvevő magánvállalkozásoknál történik. A szakképzési programokat a vállalkozások határozzák meg elfogadva a képzésre vonatkozó állami szabályokat. (PAPP Gergő: Az iskolapadból a munkaasztalhoz 10. 14. p)

⁷ <http://www.oecd.org/employment/urgentactionrequiredtosupportdemandandboostjobcreation.htm> (Letöltés ideje: 2012. 10. 23.)

⁸ A szervezetről részletesebben: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (Letöltés ideje: 2012. 10. 23.)

⁹ <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm#a2> (Letöltés ideje: 2012. 10. 23.)

Keleten a fiatalok munkanélküliségi rátája az előrejelzések szerint továbbra is meghaladja a 25 százalékot a következő években, és talán még tovább fog emelkedni ezekben a régiókban. Ezenkívül az ifjúsági munkanélküliségi ráta előreláthatólag emelkedik az idei 9,5 százalékról 10,4 százalékra 2017-re Kelet-Ázsiában, és kevés változás várható Latin-Amerikában, a Karib-térségben és a Szubszaharai Afrikában (Afrikának a Szahara sivatagtól délre fekvő része).¹⁰

Ifjúsági munkanélküliség (előrejelzések):

	2012	2017
Globális	12.7 %	12.9 %
Közép- és Délkelet-Európa	16.9 %	17 %
Fejlett gazdaságok	17.5 %	15.6 %
Kelet-Ázsia	9.5 %	10.4 %
Latin-Amerika és a Karib-térség	14.6 %	14.7 %
Közel-Kelet	26.4 %	28.4 %
Észak-Afrika	27.5 %	26.7 %
Dél-Ázsia	9.6 %	9.8 %
Délkelet-Ázsia és a csendes-óceáni térség	13.1 %	14.2 %
Szubszaharai Afrika	12 %	11.8 %

Forrás: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_188797/lang--en/index.htm

ILO program

Az éves konferencián 2012 júniusában az ILO elfogadott egy állásfoglalást, amelyben azonnali, célzott és megújított fellépésre hív fel a fiatalok foglalkoztatási válságának kezelésére (Resolution calling for immediate, targeted and renewed action).

A program kipróbált és tesztelt intézkedéseket kínál, melyek öt fontos területet érintenek: makrogazdasági politikák, foglalkoztathatóság, munkaerő-piaci politikák, fiatalok vállalkozói ismeretei és jogai. Ezek az intézkedések legyenek koherensek, egymást kiegészítő jellegűek és természetesen egyensúlyban álljanak. Jogilag nem kötelezőek, „puha jogként”¹¹ viselkednek. Az állásfoglalás a kormányoknak és a szociális partnereknek szól, nevezhetnénk cselekvési felhívásnak is, melyet három pontban lehetne összefoglalni:

1. Elősegítése a foglalkoztatás növekedésének és tisztességes munkahelyteremtésnek, ezenkívül a makrogazdasági politikák, a foglalkoztathatóság, a munkaerő-piaci politikák, a fiatalok vállalkozói ismereteinek és jogainak segítségével a válság társadalmi következményeinek kezelése, miközben a pénzügyi és fiskális fenntarthatóságot biztosítják.
2. Makrogazdasági programok és pénzügyi ösztönzők segítségével támogatni a foglalkoztatást és erősíteni az aggregált keresletet, fejleszteni a hozzáférést a

¹⁰ Global Employment Outlook- Global spill-overs from advanced to emerging economies worsen the situation for young jobseekers, ILO, September 2012, 1-3. p

¹¹ A puha jognak (angolul: soft law) jogi értelemben nincs általánosan elfogadott egzakt fogalma. Jogilag nem kikényszeríthető, ezért nem is szankcionálható be nem tartása, csupán morális kötőerővel bír. Sok esetben közvetett, kvázi-jogi relevanciával bírnak az ilyen normák. (KUN Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban- Az új Munka Törvénykönyve apropóján, Pázmány Law Working Papers 2012/41, 1. p)

finanszírozáshoz és növelni a termelői beruházásokat- számításba véve a különböző gazdasági helyzeteket országonként.

3. Elfogadni pénzügyileg fenntartható és célzott intézkedéseket, mint például a gazdaság ciklikusságához igazodó politikák és a kínálati oldalon történő beavatkozások, állami foglalkoztatási programok, foglalkoztatási garanciarendszerek, munkaerőt igénylő infrastrukturális programok, bér-és képzési támogatások és más specifikus fiatalok foglalkoztatásának elősegítését szolgáló beavatkozások. Az ilyen programoknak biztosítaniuk kell az egyenlő bánásmódot a fiatal munkavállalók számára.¹²

¹² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_188797/lang--en/index.htm (Letöltés ideje: 2012. 10. 23.)

3. EU-s áttekintés

A fiatalok munkanélküliségi rátája nőtt szinte mindenütt a „nagy recesszió” következtében és még mindig nagyon magas, kivéve Németországban, ahol a válság ellenére csökkent és már alacsonyabb, mint 2008-ban volt. A helyzet különösen drámai a dél-európai országokban, kifejezetten Spanyolországban (46,4%) és Görögországban (45,7%). Az ifjúsági munkanélküliségi ráta Dániában megduplázódott (14,4%), a legalacsonyabb adatokat az Európai Unió huszonhét tagjából Norvégiában, a már említett Németországban, Ausztriában és Hollandiában mérték (10% alatt).¹³ 7,5 millióan pedig a 15 és 24 év közöttiek közül nem dolgoznak, nem részesülnek oktatásban, sem különböző tréningekben (Not in Employment, Education and Training- NEET).¹⁴

3.1. Youth on the Move

A Youth on the Move egy átfogó szakpolitikai kezdeményezés az Európai Unió ifjúság számára, mely érinti az oktatást és a foglalkoztatást is. 2010-ben indult és része az Európa 2020 stratégiának (intelligens, fenntartható, inkluzív növekedés stratégiája).¹⁵

A kezdeményezés célja fejleszteni a fiatalok oktatáshoz való hozzáférését és foglalkoztathatóságát, ezáltal csökkenteni a magas ifjúsági munkanélküliséget, növelni a fiatalok foglalkoztatási rátát. Ez összhangban áll az EU tágabb értelemben vett céljával (75%-os foglalkoztatottság a munkaképes korú népesség körében).¹⁶

Hogyan valósítható meg mindez az Európai Bizottság szerint?

1. Az oktatást és a tréningeket az ifjúság szükségleteihez kell igazítani.
2. Ösztönözni kell minél több fiatalt, hogy kihasználják az EU-s támogatásokat, tanuljanak és végezzék a szakmai gyakorlatukat más országokban.
3. Az EU országait ösztönözni kell, hogy tegyenek intézkedéseket az oktatásból a munkába való átlépés egyszerűsítésére.

Ehhez szükségesek koordináló politikák, melyek meghatározzák és befolyásolják a cselekvéseket EU-s és nemzeti szinten egyaránt. Ezenkívül kifejezetten az ifjúság megsegítésére szolgáló intézkedések kellene, mint az előkészítő program a „Your first EURES job”, mely hozzájárul a munkaerő-piaci mobilitás megvalósulásához az egész Európai Unió területén vagy megemlítené még a fokozott támogatás a fiatal vállalkozók felé az európai Progress mikrofinanszírozási eszköz által.

¹³ TIRABOSCHI Michele: Young Workers in Recessionary Times: A Caveat (to continental Europe) to Reconstruct its Labour Law? 3. p

¹⁴ MASCHERINI, Massimiliano and MEIERKORD, Anja: NEETs: An urgent challenge for Europe, Foundation Focus/ issue 11/ June 2012. 3. p

¹⁵ Az Európa 2020 stratégia öt kiemelt célt határoz meg, melyek jelzik az Európai Bizottság által fontosnak vélt irányokat 2020-ig. 2020-ra elérendő célkitűzés, hogy a 20-64 évesek 75%-a rendelkezzen munkahellyel. A kutatás és fejlesztésre az Európai Unió GDP-jének 3%-át kell fordítani, illetve teljesíteni kell a „2020/20” éghajlat-változási/ energiaügyi célkitűzéseket, ezen belül a kibocsátást 30%-kal csökkenteni kell. Az iskolából kimaradók arányát 10% alá kell szorítani, és el kell érni, hogy a fiatal generáció 40%-a rendelkezzen felsőoktatási oklevéllel. Ötödik célkitűzés pedig, hogy 20 millióval csökkenteni kell a szegénység kockázatának kitett lakosokat. (COM(2010) 2020 végleges, 2012.3.3.)

¹⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=en> (Letöltés ideje: 2012. 09. 16.)

3.2. Youth Opportunities Initiative¹⁷

Ez a kezdeményezés egy sor intézkedést tartalmaz, melyeket 2012-2013-ra tervez az Európai Bizottság a fiatalok munkanélküliség csökkentése céljából. Része a „Youth on the Move” oktatási és foglalkoztatási programnak. Célja a munkanélküli fiatalok támogatása. Különösen azokon kíván segíteni, akik ott hagyták az iskolát vagy egyéb tréninget anélkül, hogy felsőfokú szakképzésben részesültek volna. Cél, hogy ők visszatérjenek az iskolába vagy szakmai továbbképzésre iratkozzanak be. Mellettük a diplomásokat kívánja támogatni, hogy első munkahelyi tapasztalatukat megszerezzék.

A fiatalok foglalkoztatásának előmozdítására az Európai Bizottság többféle módszert javasol. Az innovatív megközelítések mellett fontos a szorosabb együttműködés a politikai hatalom, a vállalkozások és a szakszervezetek között az EU szintjén, de nemzeti, regionális, helyi szinten is. Ezenkívül politikai iránymutatást és segítségnyújtást is kínál az Európai Bizottság. Az Európai Szemeszter részeként a Bizottság értékeli az Unió országok 2012-es nemzeti reformprogramjait. Azon 15 országnak, ahol a fiatalok munkanélküliségi ráta az EU-s átlag felett van (ez 22,3% 2011 novemberében), bilaterális üléseken kell részt vennie Brüsszelben vagy a Bizottság egy delegációt küld az adott országba. Magyarország is a 15 ország között van (2011-ben 26,1% a fiatalok munkanélküliségi ráta az Eurostat adatai alapján¹⁸). Kulcsfontosságú intézkedés az Európai Szociális Alap nemzeti kormányok általi megnövelt felhasználása, mely egy lekötetlen 30 milliárd eurós összeget érint a 2007-2013-as projektekre. 1,3 milliós technikai segítségnyújtás az Európai Szociális Alapból, célja gyakorlati programok létrehozása, 370 000 új gyakornoki hely megteremtése a 2013-as év végére. 3 millió euró támogatás jut a fiatalok vállalkozóvá válásának segítésére.

A Bizottság megfogalmazott még más EU-szintű cselekvési programokat is:

1. Youth guarantees („Ifjúsági Garancia”): 4 millió euró támogatás az Európai Unió országainak, hogy a frissen végzetteket 4 hónapon belül foglalkoztassák, további oktatásban vagy képzésben részesülhessenek.
2. European quality framework on traineeships: duális szakképzés tanulószerveződéses rendszerét kialakítani és a szakmai gyakorlat szempontjából közös feltételek és keretrendszer létrehozása¹⁹.
3. Your First Eures Job: előkészítő program, mely segíthet 5000 fiatalnak munkahelyet találni másik országban (2012-2013.).
4. Erasmus és Leonardo da Vinci program: 2012-ben 130 000 cégnél munkahely más országból érkező felsőoktatásban tanuló vagy szakiskolás számára.
5. Erasmus vállalkozóknak: 600 hely fiatal vállalkozóknak kisvállalkozásoknál más EU országokban.
6. Európai Önkéntes Szolgálat: 10 000 önkéntesnek nyújt lehetőséget az Európai Unió teljes térségében.

¹⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006> (Letöltés ideje: 2012. 09. 16.)

¹⁸ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment,_2011Q4_%28%25%29.png&filetimestamp=20120502094632 (Letöltés ideje: 2012. 09. 08.)

¹⁹ NAGY Katalin: Fókuszban: az ifjúsági munkanélküliség - aktuális nemzetközi trendek, Munkaügyi Szemle 2012/3. szám

4. Foglalkoztatáspolitikai

Az OECD 2012. évi hazánkra vonatkozó ország-tanulmányának kiemelt témája a munkaerő-piac. Ajánlásai közt szerepel a munkaerő-piaci aktivitási ráta növelése, az oktatás munkaerő-kereslethez való igazítása. Rövidtávú cél a munkanélküliségi ráta gyors csökkentése a strukturális munkanélküliség megelőzése érdekében.²⁰

A munkanélküliek száma a 15-24 évesek körében (ezer fő)	
2008	61,0
2009	79,2
2010	79,2
2011	76,9

Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf010.html (Letöltés ideje: 2012. 10. 20.)

Mint azt a KSH adatai alapján készített táblázat is mutatja, 2009-ben a válság kitörése után ugrásszerűen megnőtt a munkanélküli fiatalok száma 61 000 főről 79 200 főre, amely arány sajnos 2011-ig sem csökkent jelentősen. Különböző ifjúság segítő kormányzati cselekvési programok születtek ennek a súlyos problémának a kezelésére. Ilyen a Start kártya, mely már 2005 óta létezik, de 2013-ban meg fog szűnni. Helyébe lép a Munkahelyvédelmi akcióterv. Beszélhetünk még ösztöndíjas foglalkoztatásról, „első munkahely garancia” programról és fiatal vállalkozások támogatásáról (TÁMOP 2.3.6.) is.

Felmerült megoldási lehetőségként a több országban is alkalmazott²¹ megoldás, miszerint a minimálbér differenciálásra kerül azáltal, hogy csökkentik a pályakezdők esetében a minimálbér mértékét, így a munkáltatók több fiatalot foglalkoztatnának. Ugyanakkor ez a megoldás sok kritikus szerint ilyen minimálbérszint mellett elszegényedéshez vezetne.²² Kérdés még, hogy ez az intézkedés, mely inkább az iskolázatlan, képzetlen pályakezdőket érintené, milyen mértékben vonzza a fiatalokat a munkaerőpiacra a fekete-gazdaság vagy a külföldi munkavállalás lehetősége helyett, ha a megélhetésüket nem tudják biztosítani a minimálbér mostani szintje mellett sem. Hátrányos következmény lehet, hogy egyes munkáltatók az olcsóbb munkaerő foglalkoztatásáért cserébe esetleg megválnának többi dolgozójuktól²³, ezt megakadályozhatja, ha csak bizonyos munkavállalói létszám fölött lehetne ilyen csökkentett minimálbérért fiatalokat foglalkoztatni. Problematisz lehet még, hogy milyen módon csökkentenék a minimálbért, iskolai végzettséghez kötik (valójában ez már létezik a garantált bérminimum formájában²⁴) vagy szakmához, esetleg más kritérium alapján. Mindenestre az Mt.-ben szerepel, hogy a Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg²⁵, tehát a törvényi

²⁰ <http://www.munkaugyiszemle.hu/oecd-gazdasagi-tanulmanyok-magyarorszag-2012> (Letöltés ideje: 2012. 10. 20.)

Részletesebben az OECD magyarországi tanulmányáról:

<http://www.oecd.org/eco/economicsurveyofhungary2012.htm> (Letöltés ideje: 2012. 10. 20.)

²¹ Általában rövid időre szól, tizenéveseket érint, a munkatapasztalat, gyakorlat szerzését célozza és fokozatosan emelkedik a bér. (HÁRS Ágnes: Segít-e a pályakezdőknek az alacsonyabb minimálbér?, Világgazdaság Online, <http://www.vg.hu/velemenyelemzes/segit-e-a-palyakezdoknek-az-alacsonyabb-minimalber-377515> (Letöltés ideje: 2012. 11. 27.)

²² <http://www.hrportal.hu/hr/megsebezett-generacio-avagy-a-fiatalkori-munkanelkuliseg-rakfeneje-20120821.html> (Letöltés ideje: 2012. 09. 15.)

²³ HÁRS Ágnes i. m.

²⁴ A legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatottnak jár. (298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet 2.§ (2) bek.)

²⁵ Mt. 153.§ (2) bek.

felhatalmazás adott. Mindazonáltal, véleményem szerint egy átgondolt minimálbér differenciálási rendszerre van szükség, hogy a felsorolt hátrányok ne jelentkezzenek, illetve a differenciálás ideiglenességére, fokozatosságára is figyelemmel kell lenni, hogy a fiatalok számára ez egy valódi lehetőség legyen, mellyel élni akarjanak és melyből megélni is tudjanak.

4.1. Start kártya

A Start kártya programot 2005. október 1-jén indította az akkori Szociális és Munkaügyi Minisztérium, célja a fiatal pályakezdekők foglalkoztatásának javítása. 2007-től Start Plusz és Start Extra kártyák is igényelhetők. A Start Plusz kártya a kismamák, míg a Start Extra az 50 év felettiek elhelyezkedését segíti elő.²⁶ 2005-től 2011. május 31-éig mintegy 190 ezer Start, 70 ezer Start Plusz kártyát, és 60 ezer Start Extra kártyát állított ki a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (továbbá: NAV) és jogelődje, az APEH.²⁷ 2011. december 31-ig lehetett Start Plusz és Extra kártyákat kiváltani, helyette viszont 2012. december 31-ig kiváltható a Start Bónusz kártya²⁸, melyre jogosult az, az a személy, aki a gyermekgondozási segély (a továbbiakban: gyes), a gyermekgondozási díj (a továbbiakban: gyed), a gyermeknevelési támogatás (a továbbiakban: gyet), valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven (365 napon) belül kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy aki a gyermek egyéves korának betöltését követően, e gyermek után igénybe vett gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll, illetve legalább 3 hónapja folyamatosan nyilvántartott álláskereső, feltéve, hogy nem rendelkezik érvényes Start, Start Plusz, Start Extra kártyával.²⁹

A Start kártyára jogosultakat is a 2004. évi CXXIII. törvény (Pftv.) határozza meg. Start kártya kiváltására csak egyszer van lehetőség és a NAV-nál kell kezdeményezni. Olyan pályakezdő fiatal igényelheti a kártyát, aki a 25. életévét, felsőfokú végzettség esetén a 30. életévét még nem töltötte be, és tanulmányait befejezte, vagy megszakította, és a tanulmányai befejezését követően első ízben létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt és e jogviszony létesítését megelőzően megbízási szerződés, vállalkozási szerződés alapján vagy egyéni vállalkozóként sem végzett munkát.³⁰

A Start kártyával rendelkező fiatal foglalkoztató munkáltató a szociális hozzájárulási adóból igénybe vehető részkedvezményt érvényesíthet, a részkedvezménnyel érintett foglalkoztatás időtartama alatt köteles magánál tartani a Start kártyát, majd a jogviszony megszűnése után visszaszolgáltatni a fiatalnak. Ezzel a módszerrel elkerülhető, hogy több munkáltató részesüljön a kedvezményben egy pályakezdő párhuzamos foglalkoztatása esetén.

Az alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező fiatal foglalkoztatásakor az első évben a részkedvezmény egyenlő az érvényes Start kártyával rendelkező munkavállalót az adó-megállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér másfélszeresének tizenhét

²⁶ <http://adobevasallas.info/ado-2012/start-kartya-2012-valtozasok-es-start-kartya-igenyles-2012-ben.html> (Letöltés ideje: 2012. 10. 27.)

²⁷ ÁCS István: A START-kártyák hat esztendeje, Adóvilág XV. évfolyam 08. szám

²⁸ <http://www.adonavigator.hu/blog/miert-jo-a-start-bonusz-kartya.html> (Letöltés ideje: 2012. 10. 27.)

²⁹ 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

³⁰ 2004. évi CXXIII.tv. 3.§ (2) bek.

százalékával, illetve a második évben a hét százalékával. A felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdőnél a részkedvezmény mértéke másképp alakul: az érvényes Start kártyával rendelkező munkavállalót az adó-megállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének tizenhét százaléka az első kilenc hónapban és az azt követő három hónapban hét százalék.

A kártya érvényességének időtartamát az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 20/A. § (2) bekezdésének da) pontja állapítja meg, miszerint az alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal Start-kártyája esetén a kiállítás keltétől számított két év, illetve a felsőfokú végzettségű pályakezdő fiatal Start-kártyája esetén a kiállítás keltétől számított egy év, de legfeljebb a kiállítás keltétől az igénylő huszonötödik életévének, felsőfokú végzettséggel rendelkező igénylő esetén a harmincadik életévének betöltéséig terjedő időszak.³¹

A Start kártya mind a munkáltató, mind a pályakezdő munkavállaló számára előnyöket hordoz. A munkáltató a szociális hozzájárulási adóból kedvezményhez jut egy meghatározott ideig, míg a fiatal könnyebben el tud helyezkedni, ezenkívül új, később hasznosítható munkatapasztalatokat szerez. Ezen előnyöket figyelembe véve sajnálatos, hogy 2013-ban megszűnik ez a program. A helyébe lép viszont a 2012. évi CXLVI. törvény által szabályozott munkahelyvédelmi akcióterv.

4.2. Munkahelyvédelmi akcióterv

A munkahelyvédelmi akcióterv célja is adókedvezményekkel elősegíteni a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévőket. Adókedvezmény illeti meg a munkáltatókat, akik szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatnak munkavállalókat, huszonöt év alattiakat, ötvenöt év felettieket, illetve tartósan álláskereső személyeket foglalkoztatnak, vagy a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozási segély, valamint a gyermeknevelési támogatás folyósítását követően foglalkoztatott munkavállalók után érvényesíthető adókedvezmény.³² A felsorolásból is kitűnik, hogy a fiatalok esetében szűkítették a kört a Start kártya programhoz képest, hiszen itt már csak huszonöt éven aluliakról ír a törvény.

Az adókedvezmény mértéke a foglalkoztatás első két évében egyenlő a foglalkoztatott természetes személyt (munkavállalót) az adó megállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér, de legfeljebb 100 ezer forint 27 százalékával, ha legfeljebb 180 nap – biztosítási kötelezettséggel járó – munkaviszonnyal rendelkező, huszonöt év alatti, pályakezdő munkavállalóról beszélünk. Ha a legfeljebb 180 napos feltételnek nem felel meg, akkor a részkedvezmény egyenlő a foglalkoztatott természetes személyt (munkavállalót) az adó megállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más

³¹http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=ma_tamogatas&switch-content=ma_tamogatas_start_kartya_taj&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full (Letöltés ideje: 2012. 10. 27.)

³² 2012. évi CXLVI. törvény a munkahelyvédelmi akciótervben foglaltak megvalósítása érdekében szükséges egyes törvények módosításáról

levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér, de legfeljebb 100 ezer forint 14,5 százalékaival.³³

4.3. Ösztöndíjas foglalkoztatás

A 2004. évi CXXIII. törvény (Pftv.) alkotta meg ezt a speciális jogviszonyt. Ösztöndíjas foglalkoztatott lehet az a 30. életévét még be nem töltött diplomás személy, akinek a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban nem áll. A foglalkoztatottnak rendelkeznie kell Start kártyával. A Pftv. megadja a jogviszony célját is: szakmai készségek megszerzése, munkatapasztalat-szerzés biztosítása és ennek keretében az egyéni szakmai programban foglalt feladatok ellátása. Egy alkalommal létesíthető ilyen jogviszony legalább kilenc hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időtartamra.

Előnye a munkáltató számára, hogy a havi ösztöndíj összegéből a mindenkor minimálbérnek megfelelő összeg mentes a személyi jövedelemadó alól, ha az ösztöndíj összege meghaladja a minimálbér összegét, akkor az azt meghaladó rész esetében figyelembe vehető az adójóváírás. Bár 2011-től ismét adó- és járulékköteles a jogviszony, az első kilenc hónapjában a 27 százalékos TB járulék helyett 10 százalékos közteherre, majd a tizedik hónaptól a tizenkettedik hónapig 20 százalékos járulék alkalmazására jogosult a foglalkoztató.³⁴

Széles Imre egy 2009-es cikkben ír a jogviszony hátrányairól. Jelentős adminisztrációval bíró foglalkoztatási formának tartja, ezenkívül a Start kártya igénylése esetén is jár járulékkedvezmény a munkáltatónak, így egyszerűbb az ösztöndíjas foglalkoztatás helyett határozott idejű munkaviszonyt létesíteni, amelyben még próbaidő is kiköthető, írja Széles.³⁵

Az ösztöndíjas foglalkoztatás a központi közigazgatásban terjedt el. A Miniszterelnöki Hivatal kidolgozott egy programot, amely a munkatapasztalat-szerzést segíti elő a pályakezdő fiatalok részére.³⁶ A program az egyetemi szemeszterek időszakához igazodik, célja a pályakezdő fiatalok foglalkoztatásához hozzájárulni minisztériumokban, illetve az azokat kiszolgáló intézményekben, s ezáltal a közigazgatás rendszerét, szervezetét bemutatni.³⁷

³³ 2012. évi CXLVI. törvény a munkahelyvédelmi akciótervben foglaltak megvalósítása érdekében szükséges egyes törvények módosításáról 4.§

³⁴ <http://www.adooldal.hu/hirlevel/Az-osztondijas-foglalkozatasi-jogviszony-adozasa/> (Letöltés ideje: 2012. 10. 27.)

³⁵ <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/61697/az-osztondijas-foglalkoztatasarol?wa=ehum0916h> (Letöltés ideje: 2012. 10. 27.)

³⁶ A részleteket lásd a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény III/A. fejezetében.

³⁷ KÁRTYÁS Gábor- RÉPÁCZKI Rita- TAKÁCS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában 38-39. p

4.4. Támop 2.3.6. pályázat³⁸

Ez a 7 milliárd forintos forrású pályázat az Új Széchenyi Terv keretében indult 2012. májusban, célja pedig a fiatalok vállalkozóvá válását segíteni. Célcsoportja a 18-35 éves korosztály és a tervek szerint 1600 fiatal kezdhet önálló vállalkozásba segítségével. Első körben a fiatal vállalkozók felkészítése, mentorálása, képzése zajlik, majd a pályázat második felében elbírálják az üzleti tervüket, melyet egy vállalkozásfejlesztést végző szervezet korábban jóváhagyott. Ha az elbírálás pozitív volt maximum 3 millió forintos, vissza nem térítendő támogatásban részesülnek, melyet a vállalkozásuk elindításához használhatnak fel (pl. cégalapítás, kötelező engedélyek beszerzése, piacra jutás támogatása, eszközbeszerzés, könyvelés, munkavállalók felvétele). Ezentúl a vállalkozásfejlesztést végző szervezettől tanácsadásban részesülnek a vállalkozás megindításától számított hat hónapon belül a jogi, adózási háttér megismerése céljából.³⁹

4.5. „Első munkahely garancia” program⁴⁰

A Nemzetgazdasági Minisztérium, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal, illetve Budapest Fővárosi és Megyei Kormányhivatalok Munkaügyi Központjai együttműködésével meghirdetett központi munkaerő-piaci program. 2012. augusztus 6-tól 2012. december 31-ig tart a teljes programidőszak, a támogatás pedig igénybe vehető 2012. szeptember 1-től 2012. december 31-ig. A 3 milliárd forintos eredeti keretét a Nemzeti Foglalkoztatási Alapból biztosítják.

A programban részt vehet a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában szereplő 25. életévét be nem töltött személy, felsőfokú végzettség esetén 30. életévét be nem töltött, aki munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, illetve tanulmányai végeztével nem szerzett álláskeresői ellátásra jogosultságot.⁴¹ A fiatal után csak akkor kérhető támogatás, ha a munkáltató újonnan veszi fel a munkavállalót, tehát 2012 júliusához képest növeli a 25 éven alulival a dolgozói létszámát és vállalja, hogy a támogatás ideje alatt végig foglalkoztatja. Ellenben továbbfoglalkoztatási kötelezettsége nincsen a munkáltatónak, mivel az 1998/2006 EK Bizottsági Rendelet szerint csekély összegű (de minimis) támogatásról beszélünk.

Az „Első munkahely garancia” program három részből tevődik össze. A munkaügyi központok általi munkaerő-közvetítés és foglalkoztatási információáramoltatás az első fontos elem. A második elem a munkáltató támogatása. Ha egy pályakezdőt teljes vagy napi legalább 4 órában részmunkaidőben dolgoztat munkáltatója, a munkabér, illetve az azt terhelő szociális hozzájárulási adó összegének 100%-át megtérítik neki legfeljebb négy hónapos időtartamra. A támogatás korláta teljes munkaidő esetén a kötelező legkisebb munkabér 200%-a (186 000 forint/hó 2012-ben), e fölött nem igényelhető ez a kedvezmény. Az utolsó rész a munkába járáshoz szükséges utazási költség megtérítése azon pályakezdők esetében, akik lakó, illetve tartózkodási helyüktől eltérő helyen vállalnak munkát. A menetrend szerinti busz és vonat havi bérletének munkáltatót terhelő 86%-át lehet igényelni, illetve a munkavállalót terhelő

³⁸ <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/a-fiatalok-vallalkozova-valasat-segito-palyazat-indul> (Letöltés ideje: 2012. 10. 28.)

³⁹ http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=sajtonak_hirlevel_2012_06_fiatalok (Letöltés ideje: 2012. 10. 28.)

⁴⁰ http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=ma_tamogatas_20120824_1 (Letöltés ideje: 2012. 10. 28.)

⁴¹ A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 58. §. (5) bek. k) pont

14% is megtéríthető. Nincs lehetőség viszont a csoportos személyszállítás, személygépkocsival történő ingázás megtérítésére.

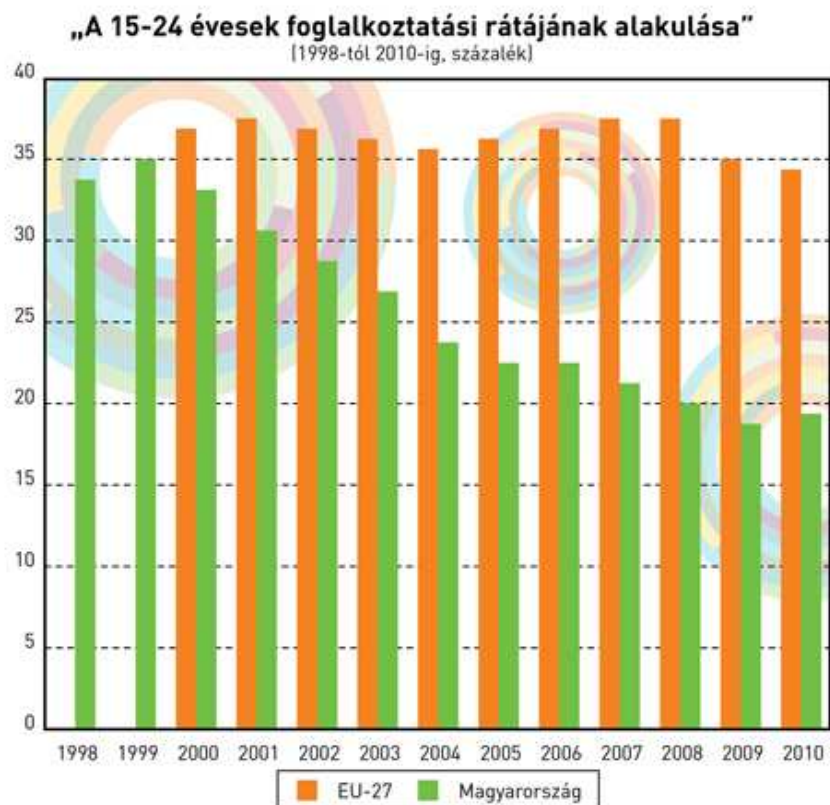
Czomba Sándor a Nemzetgazdasági Minisztérium foglalkoztatásért felelős államtitkára 2012 októberében jelentette be, hogy több, mint 600 millió forinttal bővítették a forrást és a programot sikeresnek ítélte meg, már a meghirdetése utáni harmadik héten több, mint 3 ezer igénylés történt és állítása szerint jelenleg 4 ezernél is többen kaptak munkát a program révén.⁴²

A program előnye, hogy segít a fiataloknak munkatapasztalatot szerezni, miközben a munkáltatók ingyen dolgoztathatják őket. Negatívuma, hogy a négy hónap leteltével a munkáltatónak nincs továbbfoglalkoztatási kötelezettsége, tehát a 25 éven aluli jó eséllyel újra munkanélkülivé válik, ha a munkáltatónak nincs forrása a munkaerejét finanszírozni. Ezenkívül felmerülhet, hogy mennyire hasznos ez a fiatalnak, esetleg mennyire használják csak ki a munkaerejét, egy biztos, hogy az önéletrajzban már feltüntethető, mint tapasztalat.

⁴² <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/tobb-palyakezdo-juthat-munkahoz> (Letöltés ideje: 2012. 10. 29.)

5. Oktatáspolitikai

5.1. A fiatalok munkaerő-piaci részvétele és az oktatás kapcsolata



Forrás: <http://www.ujnemzedek.hu/index.php?mid=121> (KSH adatai alapján, Letöltés ideje: 2012. 10. 30.)

Magyarország foglalkoztatási szintje nagyon alacsony az Európai Unió átlaghoz mérten. A fiatalok munkavállalása esetében pedig még elkeserítőbbek az adatok. Mint azt a KSH adatai mutatják, míg 2000-ben csak 3,9 százalékponttal volt alacsonyabb a foglalkoztatási rátaérték a 15-24 éves korcsoportot tekintve az EU-hoz mérten, addig 2010-re a különbség már 15,8 százalékpontra nőtt. A 15-19 éves korosztálynál jelentkező alacsony foglalkoztatási arány magyarázható a korábbi 18 éves tankötelezettségi korhatárral. Az EU-ban 2010-ben minden hatodik 15–19 éves (16,1%) dolgozik, addig hazánkban csak minden ötvenedik (2%).

A 20–24 évesek alacsony foglalkoztatását elsősorban a közép- és felsőoktatás terjeszkedése magyarázhatja. 2000-ben a 20–24 éveseket jellemző foglalkoztatási ráta (51,3%) mindössze 2,3 százalékponttal volt alacsonyabb az Európai Unió átlagnál, 2010-re ez jelentősen (16,8 százalékpont) nőtt. 2010-ben minden második 20–24 éves dolgozott az EU-s átlagot tekintve, mialatt Magyarországon csak minden harmadik 20-24 év közötti vállalt munkát.⁴³

2011-re a 15–24 éves korú foglalkoztatottak egyébként is alacsony létszáma 207 ezerre csökkent, a foglalkoztatási rátájuk pedig 0,3 százalékponttal volt alacsonyabb az egy évvel korábbinál.⁴⁴

⁴³ KSH: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete 2011. október, 3-4. p

⁴⁴ KSH: Gyorstájékoztató, Sorszám: 117., 1. p

5.3. Változás a tankötelezettségi korhatárban

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény vezette be a tankötelezettségi korhatár 18 évről 16 évre történő csökkenését. A tankötelezettség végeire vonatkozó szabály 2012. szeptember 1-jétől hatályos, azzal az átmeneti rendelkezéssel együtt, melynek értelmében először azok számára csökken a tankötelezettségi korhatár, akik a 2011/2012. tanévben nyolcadikosok vagy ennél alacsonyabb évfolyamra járnak.⁴⁵

Ez a rendelkezés számtalan vitát gerjesztett a közvéleményben, a szakértők körében és még az Európai Bizottság is kritikával illette. Bár nem Magyarország az egyetlen az Unió országok közül, ahol ilyen alacsony a tankötelezettségi korhatár (15 év Csehországban, Litvániában, Görögországban, Cipruson, Ausztriában, Szlovéniában). Azért tartják aggályosnak ezt az intézkedést, mert a korai iskolaelhagyók számának csökkentését tűzték ki a tagállamok célként és a magyarországi célérték 2012-re való 10%-os csökkentését ez a változás negatív irányba befolyásolhatja.⁴⁶

Ezenkívül fontos megemlíteni, hogy a KSH adatai alapján a pályakezdő állás keresők elhelyezkedésének esélye összefügg az iskolai végzettségükkel. A munkaerő-piaci helyzetüket pozitívan befolyásolja a magasabb végzettségi szint.⁴⁷ A lecsökkentett közismereti ismeretek, és a rövidített gyakorlati oktatás nem fogja azt a célt szolgálni, hogy a kereslet és a kínálat minél inkább egymásra találjon a munkaerőpiacon.⁴⁸

5.4. Változások a szakképzésben

A szakképzési rendszer átalakításának két törvény adja a jogi keretét, ezek a szakképzésről⁴⁹, illetve a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról⁵⁰ szóló jogszabályok. Az elfogadásuk célja alapvetően arra irányult, hogy a szakképzési rendszer az átalakítás hatására a munkaerő-piaci igényeket kiszolgálja. A törvény ezért fontos szerepet határoz meg a megyei fejlesztési és képzési bizottságnak. Többek között a bizottság feladata kidolgozni az iskolai rendszerű szakképzés fejlesztésének az adott megyére vonatkozó, a szakképzés irányainak és a beiskolázási arányok rövid és középtávú tervét tartalmazó koncepcióját (szakképzés-fejlesztési koncepció), illetve közreműködni az iskolai rendszerű szakképzés és az iskolarendszeren kívüli szakképzés, valamint a köznevelésben és a felsőoktatásban folyó szakképzés összhangjának megteremtésében. A bizottság a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban képvisellel rendelkező országos munkaadói, munkavállalói szövetségek, illetve azok szervezetei (kettő fő), a területi gazdasági kamarák (kettő fő), a kormányhivatal (egy fő a foglalkoztatási, egy fő a köznevelési feladatellátás tekintetében), valamint a megyei közgyűlés (egy fő) képviselőiből áll.⁵¹

Nagy felelősséggel ruházza fel a jogalkotó a bizottságot, hiszen a szakképzés-fejlesztési koncepciótól függ az iskolarendszerű szakképzések finanszírozása, így a gazdasági szereplők

⁴⁵ A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Nkt.) hatályba lépésének ütemezése

⁴⁶ <http://www.bruinfo.hu/cikk/20120210-a-koznevelesi-torvennyel-is-baja-van-brusszelnek.html> (Letöltés ideje: 2012. 11. 01.)

⁴⁷ Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2011.

⁴⁸ <http://www.hrportal.hu/hr/megsebezett-generacio-avagy-a-fiatalkori-munkanelkuliseg-rakfeneje-20120821.html> (Letöltés ideje: 2012. 11. 01.)

⁴⁹ 2011. évi CLXXXVII törvény

⁵⁰ 2011. évi CLV törvény

⁵¹ 2011. évi CLXXXVII törvény 82. 83.§

tényleges lehetőséget kapnak a beiskolázási szakirányok meghatározására. Ez lehet az árnyoldala is ennek a megoldásnak, hiszen a döntésük egy legalább három éves időtartamra előre meghatározza a szakképzést, melynek szakmai kibocsátása később jelentkezik egy esetlegesen más gazdasági helyzetben. Ezenkívül felmerülhet, hogy az egész életen át tartó képzés követelménye háttérbe szorul.⁵²

5.5. Változás a felsőoktatásban

A felsőoktatásban bekövetkezett változásokkal kapcsolatban érdemes megemlíteni a felsőoktatási keretszámok csökkentését. Emellett a 2011. évi CCIV. törvény (későbbiekben: Nftv.) a felsőoktatásban való részvétel finanszírozására bevezetett egy harmadik formát az önköltség és az állami ösztöndíj mellé. A részösztöndíjjal támogatott hallgató képzési idejének felét az állam finanszírozza, másik felét önköltségmentesen kell viselni.⁵³ 2012-ben részösztöndíjas helyeket csak műszaki, informatikai, természettudományi, orvos- és egészségtudományi, illetve agrárműszaki szakon hirdettek. A keretszám csupán 35%-át sikerült feltölteni, ez adódhat abból, hogy a jelentkezési lapon ezt a formát nem lehetett bejelölni és csak az önköltséges képzésre jelentkező diákok legjobb eredményt elért tagjainak ajánlották fel ezt a lehetőséget⁵⁴, vagy a fiatalok egy részének hozzáállásából a hallgatói szerződés aláírásához.⁵⁵ A hallgatói ösztöndíjszerződésben az Nftv. alapján a magyar állami ösztöndíjas vagy részösztöndíjas hallgató kötelezettséget vállal, hogy az oklevél megszerzését követő húsz éven belül az általa folytatott, államilag támogatott tanulmányok ideje kétszeresének megfelelő időtartamban magyar joghatóság alatt álló munkáltatónál társadalombiztosítási jogviszonyt eredményező munkaviszonyt, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesít, fenntart, vagy magyar joghatóság alatt vállalkozási tevékenységet folytat.⁵⁶ A European Students' Union (ESU) az Európai Bizottsághoz fordult a hallgatói ösztöndíjszerződések ügyében.⁵⁷ A dolgozat írásakor legfrissebb információk alapján az EU pilot eljárás⁵⁸ keretében vizsgálja majd, hogy a fentebb leírt törvényi rendelkezések korlátozzák-e a szabad mozgás jogát.⁵⁹

5.6. A munkanélküliség és az iskolai végzettség kapcsolata

Korábban már említőlegesen érintettem, hogy általánosságban kijelenthető, minél magasabb végzettséggel rendelkezik valaki, annál nagyobb az esélye a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre. A legkedvezőtlenebb helyzetben a legfeljebb alapfokú, illetve szakiskolai végzettségűek vannak, őket követik a gimnáziumi érettségivel rendelkező fiatalok, hiszen ők a tanulmányaik során egy elméleti tudásanyagot kapnak, nem tanulnak szakmát, általában felsőfokú intézményekben folytatják tanulmányaikat. Az utóbbi években a KSH adatai szerint a diplomás munkanélküliségi ráta is számottevő (2010-ben 20%-os) a 20-24 év közöttiek

⁵² SUM István: Szakképzés a munkaerőpiac szolgálatában, Munkaügyi Szemle 2012/2. szám

⁵³ Nftv. 46.§ (3) bek.

⁵⁴ http://eduline.hu/felsooktatasi/2012/9/27/Nagyot_buknak_a_reszosztondijasok_amire_sen_M4IZ3R (Letöltés ideje: 2012. 11. 28.)

⁵⁵ A médiában és egyéb fórumokon a hallgatói szerződést röghöz kötésnek titulálták.

⁵⁶ Nftv. 48/A. § b) pont

⁵⁷ <http://parkaszleszek.uni-corvinus.hu/index.php/felveteli/33-hallgatoi-szerzodes-esu-valasz.html> (Letöltés ideje: 2012.11.29.)

⁵⁸ A pilot eljárás nem minősül kötelezettségszegési eljárásnak. Az EU tagállamainak polgárai, azok csoportjai, illetve jogi személyek kifogásait vizsgálják az uniós jog alkalmazásával összefüggésben a tagállami hatóságokkal történő konzultáció során. Megelőzheti egy kötelezettségszegési eljárás megindítását. (<http://www.jogiforum.hu/hirek/28625> (Letöltés ideje: 2012. 11.29.))

⁵⁹ <http://www.jogiforum.hu/hirek/28625> (Letöltés ideje: 2012. 11.29.)

esetében, ehhez képest a 25-29 éves korcsoportban 8,5%-ot tesz ki a diplomás munkanélküliek rátája. Továbbá megfigyelhető az egyetemek és főiskolák közötti munkaerőpiaci különbségtétel is, a 25-29 évesek körében 3,2%-os a differencia. A főiskolások munkanélküliségi rátája 9,8%, míg az egyetemet végzettekénél „csak” 6,6%.⁶⁰

⁶⁰ KSH: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete 2011. október, 8. p

6. Munkajog

6.1. Mennyire lehet eszköz?

Ebben a részben megpróbálom összefoglalni, hogy egy fiatalok milyen munkajogi, illetve egyéb jogviszonyban foglalkoztatható. Beszélhetünk ebben az esetben is hagyományos munkaviszonyban történő foglalkoztatásról, dolgoztathatóak a fiatalok is természetesen megbízási és vállalkozási szerződés alapján, ezenkívül léteznek kifejezetten a hallgatói jogviszonnyal rendelkezők számára hallgatói munkaszerződések. A fejezetben bemutatnám még az atipikus foglalkoztatási formákat és megpróbálok választ adni arra a kérdésre, hogy ezek hogyan járulhatnak hozzá a fiatalok munkanélküliségének csökkentéséhez. A legnépszerűbb talán az iskolaszövetkezetek keretében történő munkavégzés, ki szeretnék térni arra, hogy milyen változások történtek a szabályozás területén, illetve hogy miért is számít ilyen csábítónak ez a foglalkoztatási forma munkáltatói szempontból.

6.2. Foglalkoztatás hagyományos munkaviszonyban

Elsősorban azt kell tisztázni, hogy a munkajogi szabályozás szerint fiatal munkavállalónak a tizenharmadik életévét be nem töltött munkavállaló tekintendő.⁶¹ A munkaviszony létesítésével kapcsolatban bizonyos korlátozásokkal találkozhatunk, melyek a fiatalok testi, lelki, szellemi épségének védelmére szolgálnak. Ezek alapján munkavállaló csak a tizenhatodik életévét betöltött személy lehet. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.⁶² A törvény úgy is rendelkezik, hogy a gyámhatóság engedélye alapján meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.⁶³ A korábbi szabályozással⁶⁴ szemben már nem kötik alsó korhatárhoz a munkavállalói képesség kezdetét.⁶⁵

Kiemelt védelemben részesíti a fiatalokat a jogalkotó fokozottabb kiszolgáltatottságuk, sérülékenyséjük miatt, ezért bizonyos eltérő rendelkezések vonatkoznak rájuk. A fiatal munkavállalók munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelv adja meg ezen szabályok európai minimumát.⁶⁶

A fiatalok védelmét szolgáló garanciális szabály, hogy éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, napi munkaidejük legfeljebb nyolc óra lehet, és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. Esetükben legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni, négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet, illetve legalább tizenkét óra tartalmú napi pihenőidőt kell biztosítani számukra. Eltérő rendelkezés még, hogy nem

⁶¹ 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bek. a) pont

⁶² Mt. 34.§ (2) bek.

⁶³ Mt. 34.§ (3) bek.

⁶⁴ Részletesebben lásd: HAJDÚ József- KUN Attila: Munkajog I. 94-96. p és 7/2001. (X.24.) ISM rendelet a tanköteles fiatal munkavállaló sportcélú foglalkoztatásáról

⁶⁵ DUDÁS Katalin- GYULAVÁRI Tamás- HORVÁTH István- HŐS Nikolett- KÁRTYÁS Gábor- KULISITY Mária- KUN Attila- PETROVICS Zoltán: Munkajog, Elte Eötvös Kiadó 2012. 128. p

⁶⁶ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 127-128 p

alkalmazható a heti pihenőnapok egyenlőtlen beosztása és a heti pihenőidő egyenlőtlen beosztása.⁶⁷ A fiatalok esetében évi öt munkanap pótszabadság jár⁶⁸ és a fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a tizennyolcadik életévének betöltésekor vagy tanulmányai befejezését követő egy év elteltékor felül kell vizsgálni.⁶⁹

6.3. Polgári jogviszonyok

A fiatalok foglalkoztatása lehetséges polgári jogi keretek között. Ilyen a vállalkozási és megbízási szerződés, melyek részletes szabályait a Polgári Törvénykönyv rendezi. Fontos kihangsúlyozni viszont, hogy a korábban vázolt fiatalkorúakra vonatkozó eltéréseket minden tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására is megfelelően alkalmazni kell⁷⁰, tehát egy polgári jogi jogviszony esetében is.

6.4. Speciális foglalkoztatási formák a tanulmányi idő alatt

6.4.1. Hallgatói munkaszerződés

Az új felsőoktatási törvény⁷¹ fekteti le a hallgatói munkaszerződés szerinti munkavégzés lehetőségét. Ez történhet a képzési program keretében, a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben, illetve az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlati helyen.⁷² A hallgatót díjazás illelheti, illetve a hat hét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat esetén díjazás illeti, melynek mértéke legalább hetente a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) tizenöt százaléka, a díjat - eltérő megállapodás hiányában - a szakmai gyakorlólóhely fizeti.⁷³ Egy másik esete, ha a képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan a felsőoktatási intézményben vagy az intézmény által létrehozott gazdálkodó szervezetben történik a munkavégzés.⁷⁴ Ilyenkor a felek megállapodása szerinti díjazás illeti a hallgatót, melynek ellenében a hallgató által e jogviszonyban létrehozott dolgok tulajdonjoga, illetve a szellemi alkotásokhoz fűződő vagyoni jogok - eltérő megállapodás hiányában - a felsőoktatási intézményre, illetve az általa létrehozott gazdálkodó szervezetre az átadással átszállnak.⁷⁵

Egy tanulmány szerint rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősíthető, ha a gyakorlólóhely hat hétnél rövidebb időszakra látja el a hallgatót munkával, mivel ebből egyértelműen következik célja, hogy ne kelljen a hallgatónak fizetni.⁷⁶

Fontos megjegyezni, hogy a hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására a munka törvénykönyvének a rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell,

⁶⁷ Mt. 114.§

⁶⁸ Mt. 119.§ (1) bek.

⁶⁹ Mt. 174.§ (2) bek.

⁷⁰ Mt. 4.§

⁷¹ 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról

⁷² Nftv. 44. § (1) bek. a) pont

⁷³ Nftv. 44. § (3) bek. a) pont

⁷⁴ Nftv. 44. § (1) bek. b) pont

⁷⁵ Nftv. 44. § (3) bek. b) pont

⁷⁶ KÁRTYÁS G. i. m. 34. p

illetve a Kormány a munka törvénykönyvénel a hallgató számára kedvezőbb feltételeket állapíthat meg.⁷⁷ Ezenkívül a gyakorlati képzést szervező köteles felelősségbiztosítást kötni a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgatóra.⁷⁸

6.4.2. Szakképzés keretében történő munkavégzés

A szakképzés keretében munkavégzés történhet tanulószerveződés és együttműködési megállapodás alapján. Mindkét formát az új szakképzésről szóló törvény szabályozza.⁷⁹

Tanulószerveződés köthető az iskolai rendszerű szakképzésben magyarországi székhellyel működő köznevelési intézményben, nappali rendszerű iskolai oktatás keretében részt vevő tanulóval gyakorlati képzés szervezése céljából.⁸⁰ A másik fél lehet egy gyakorlati képzést szervező gazdálkodó szervezet vagy egyéb olyan szerv, szervezet (pl. köznevelési intézmények kivételével az egészségügyi, művészeti, közművelődési, oktatási és szociális ágazatba tartozó gyakorlati képzést szervező költségvetési szervként működő intézmény, alapítvány, egyesület, egyházi jogi személy), amely a gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezetek nyilvántartásában szerepel.⁸¹

A tanulót megillető pénzbeli juttatás havi mértékének legkisebb összege annak a szakképzési évfolyamnak az első félévében jár, amelyben a tanuló a tanulószerveződés alapján vesz részt. Mértékének alakulása: ha a meghatározott elméleti és gyakorlati képzési idő arányát figyelembe véve a gyakorlati képzési idő eléri a nyolcvan százalékot, a hónap első napján érvényes kötelező legkisebb havi munkabér (a továbbiakban: minimálbér) tizenöt százalékának 1,3-szerese lesz a kifizetés, a hetven százalék esetén a minimálbér tizenöt százalékának 1,2-szerese, a hatvan százalékot elérve a minimálbér tizenöt százalékának 1,1-szerese, az ötven százaléknál a minimálbér tizenöt százaléka, a negyven százalék esetén a minimálbér tizenöt százalékának 0,9-szerese, a harminc százalékot elérve a minimálbér tizenöt százalékának 0,8-szerese, a húsz százalékot elérve pedig a minimálbér tizenöt százalékának 0,7-szerese. A tanuló gyakorlati képzés során nyújtott teljesítményének és szorgalmának figyelembevételével, tanulmányi előmenetelének pozitív alakulása esetén a tanulószerveződésben meghatározott szempontok szerint emelni kell a pénzbeli juttatás mértékét. Ellenben ha a tanuló elégtelen tanulmányi eredménye miatt évismétlésre köteles, pénzbeli juttatásának havi mértéke a megismételt szakképzési évfolyam első félévében az előző félévre megállapított pénzbeli juttatás fele.⁸² A pénzbeli juttatás személyi jövedelemadó alól mentes maradt.⁸³

A tanulót megilleti még tanévenként legalább harmincöt nap, ha a tizenkilencedik életévét betöltötte, akkor legalább harminc nap pihenőnap⁸⁴, az Mt. alapján tíz nap betegszabadság, illetve szülési szabadság.⁸⁵ Az iskolai rendszerű szakképzésben részt vevő tanulók juttatásairól szóló miniszteri rendelet rendelkezései szerint kedvezményes étkeztetés, útiköltség-térítés, munkaruha, egyéni védőfelszerelés (védőruha), tisztálkodási eszköz és a

⁷⁷ Nftv. 44. § (2) bek.

⁷⁸ Nftv. 44. § (4) bek.

⁷⁹ 2011. évi CLXXXVII. tv.

⁸⁰ 2011. évi CLXXXVII. tv. 42. §

⁸¹ 2011. évi CLXXXVII. tv. 43. §

⁸² 2011. évi CLXXXVII. tv. 63. §

⁸³ <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/89047/a-tanuloszerzodesessel-rendelkezo-tanulo-dijazasa?area=166&wa=ehum1209h> (Letöltés ideje: 2012. 11. 19.)

⁸⁴ 2011. évi CLXXXVII. tv. 66. §

⁸⁵ 2011. évi CLXXXVII. tv. 67. §

gyakorlati képzést szervező szervezetnél a tanuló által választott szakképesítéssel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatások illetik meg.⁸⁶

Ha a tanulónak nincs tanulószerveződése, köthet együttműködési megállapodást is bizonyos feltételek fennállása esetén. Ezek a következők: a szakmai és vizsgakövetelményben a gyakorlati képzésre előírt képzési idő negyven százaléknál kevesebb, vagy a gyakorlati képzés szervezője a szakképző iskola, és a gyakorlati képzést folytató szervezet csak az összefüggő szakmai gyakorlatot szervezi meg, illetve a gyakorlati képzést szervező szakképző iskola csak részben rendelkezik a gyakorlati képzés feltételeivel, ezért - a művészeti szakképesítések kivételével - a tanuló kiegészítő gyakorlati képzésére a gyakorlati képzést szervező szervezetnél kerül sor a szakmai és vizsgakövetelményben a gyakorlati képzésre előírt képzési idő legfeljebb negyven százalékában, vagy a tanuló gyakorlati képzésére költségvetési szervnél kerül sor.⁸⁷ Az együttműködési megállapodásra a Polgári Törvénykönyvnek a megbízási szerződésre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.⁸⁸

Együttműködési megállapodás esetében a tanuló részére az összefüggő szakmai gyakorlat időtartamára fizetett tanulói pénzbeli juttatás havi összege nem lehet kevesebb, mint a hónap első napján érvényes kötelező legkisebb havi munkabér tizenöt százalékának 1,3-szerese. Különbség, hogy itt a juttatás valamennyi megkezdett hét után jár.⁸⁹ Ez a pénzbeli juttatás is SZJA mentes.

6.4.3. Doktoranduszként végzett munka

Az erre a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok nem módosultak számottevően a 2005. évi CXXXIX. törvényhez képest. Az új szabályozás már nem szól külön doktorandusz-szerződésről, egy speciális eseteként jelenik meg a hallgatói munkavégzésnek a doktoranduszként történő munkavégzés, illetve újdonság, hogy a doktorandusz a tanulmányi kötelezettségeinek keretében a heti teljes munkaidő húsz százalékának megfelelő időtartamban az intézmény oktatási, tudományos tevékenysége körében munkavégzésre kötelezhető.⁹⁰ A jelenlegi és a korábbi szabályozás is tartalmazza, hogy a munkaidő nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő ötven százalékát, a doktorandusz munkaidő-beosztásánál tekintettel kell lenni a vizsgázási és felkészülési időszakokra, és a munkadíj havi összege, a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér), eltérő idejű foglalkoztatás esetén pedig ennek időarányos része.⁹¹

6.4.4. Ösztöndíjas foglalkoztatás

A foglalkoztatáspolitikai részben már kitértem arra, hogy ki lehet ösztöndíjas foglalkoztatott a 2004. évi CXXIII. törvény (Pftv.) alapján, mi a célja a jogalkotónak ezen foglalkoztatási formával, illetve milyen előnyök származhatnak ezen jogviszonyból a munkáltatói oldalon. Most a fontosabb részletszabályokat szeretném bemutatni itt.

⁸⁶ 2011. évi CLXXXVII. tv. 68.§

⁸⁷ 2011. évi CLXXXVII. tv. 56.§ (1) bek.

⁸⁸ 2011. évi CLXXXVII. tv. 56.§ (2) bek.

⁸⁹ 2011. évi CLXXXVII. tv. 65.§

⁹⁰ Nftv. 44.§ (5) bek. a) pont

⁹¹ Nftv. 44.§ (5) bek. b) c) d) pont, illetve a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 48. § (4) bek.

A jogviszonyt az ösztöndíjas foglalkoztatott a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább kilenc hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthet írásbeli szerződéssel. A foglalkoztatott a Pftv. alapján köteles a foglalkoztató által kiadott feladatokat a jogszabályok, a felek megállapodása, a foglalkoztató belső szabályzatai, valamint a foglalkoztató utasításai alapján ellátni, valamint a foglalkoztató által munkatapasztalat céljából előírt szakmai megbeszéléseken, képzésben, egyéb programokon részt venni. A foglalkoztató pedig köteles az ösztöndíjas foglalkoztatottat munkatapasztalt-szerzés céljából feladatokkal ellátni, biztosítani a szakmai készségek megszerzésének és begyakorlásának lehetőségét. Továbbá köteles az ösztöndíjas foglalkoztatott számára ösztöndíjat fizetni, valamint a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.⁹² A foglalkoztatási ösztöndíj mértéke havonta, teljes munkaidő esetén, nem lehet kevesebb a mindenkori legkisebb kötelező munkabéknél.⁹³

Ez a foglalkoztatási forma kifejezetten a pályakezdők foglalkoztatásának ösztönzésére szolgál. A fiatal számára hasznos, mert egy éves munkatapasztalat már akár jelentős előnynek minősülhet a munkaerőpiacon, biztos jövedelemhez jut legalább egy rövid ideig és a társadalombiztosítás által biztosítottá válik.⁹⁴

6.5. Atipikus jogviszonyok

A munkavégzési formák változatosabbá válása hozzájárult a munkaerőpiac rugalmasodásához és az atipikus munkavégzési formák megjelenéséhez.⁹⁵ Rugalmasságot biztosíthat a munkáltatónak a határozott idejű munkaviszony, illetve a munkaerő-kölcsönzés. Inkább a munkavállalónak biztosít rugalmasságot a távmunka, a bedolgozás és a részmunkaidő intézménye.⁹⁶ Ez a fajta rugalmasság egy fiatalok számára igazán sok előnnyel bírhat, gondoljunk csak arra, hogy egy diák iskolai kötelezettségei mellett is tud távmunkásként vagy akár részmunkaidőben dolgozni. Emellett egy cég, melynek a válság idején nincs elég erőforrása új munkavállalót teljes munkaidőben alkalmazni, felfehet valakit akár részmunkaidőben, akár egy bizonyos project elvégzésére határozott időre. Ezért tartom fontosnak, hogy részletesebben is megemlítsen erre jogviszonyok speciális szabályai, melyek munkáltatói oldalról akár ösztönzőnek hathatnak a fiatalok alkalmazása szempontjából. Ehhez viszont elengedhetetlen egy általános áttekintés az atipikus munkaviszonyok sokszínűségéről.

Atipikus munkaviszonyokról általában

Az atipikus kifejezés mindig egyfajta viszonyítást jelent a tipikushoz, hagyományoshoz képest. Az elhatárolás első szempontja lehet, hogy a munkavégzés nem teljes munkaidőben történik, ilyen a részmunkaidős foglalkoztatás. A második lehet, ha nem a munkáltató által biztosított helyen és eszközökkel történik a munkavégzés, ilyen a távmunka és a bedolgozás. A harmadik szempont, hogy határozott időre is létrejöhet a munkavégzés, ez az egyszerűsített foglalkozás és a határozott idejű munkaviszony esetén valósul meg. Elhatárolható még a tipikustól az atipikus foglalkoztatási forma az alapján, hogy a munkavállaló nem a közvetlenül vele szerződő munkáltatónak végez munkát. Erről beszélhetünk a munkaerő-

⁹² Pftv. 9.§ (4) bek.

⁹³ Pftv. 12.§

⁹⁴ KÁRTYÁS G. i. m. 39. p

⁹⁵ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 408. p

⁹⁶ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 410. p

kölcsönzés, iskolaszövetkezeti jogviszony⁹⁷ esetén, illetve a munkaviszony több munkáltatóval történő létesítése esetén.

Az előző elhatárolás is jól mutatja, hogy az atipikus munkaviszony különböző módon és mértékben térhet el a hagyományostól. A szakirodalom is más-más munkavégzési formákat tekint atipikus foglalkoztatásnak (pl. egyes álláspontok szerint a készenléti jellegű munkavégzés is ide sorolható).⁹⁸

Az Mt-ben szereplő atipikus jogviszonyok

A régi Mt-ben (1992. évi XXII. tv.) szereplő atipikus munkavégzési formák mellett⁹⁹ az új Mt. (2012. évi I.tv.) már külön fejezetben tárgyal olyan munkavégzési formákat is, melyekről korábban más jogszabályok rendelkeztek. Ilyenek a bedolgozás [korábban a 24/ 1994. (II. 25.) Korm. rendelet szabályozta], köztulajdonban álló munkáltatóval létesített munkaviszony. Ezek mellett bekerült az Mt-be az alkalmi munkavállalás is, melyet az Mt. mellett a 2010. évi LXXV. törvény (Efo.tv.) szabályoz. Ezenkívül a törvény három, eddig nem szabályozott foglalkoztatási formát is bevezet: munkavégzés behívás alapján, munkakörmegosztás, több munkáltató által létesített munkaviszony.¹⁰⁰

Táv munka

2002-ben került megkötésre a távmunkáról szóló keretmegállapodás (Framework Agreement on Telework) az uniós szinten működő munkaadói és szakszervezeti szövetségek által.¹⁰¹ Ezt a keretmegállapodást követi a magyar szabályozás.¹⁰² Az új Mt. már tartalmazza a távmunkavégzés fogalmát az Európai Táv munka keret-megállapodás alapján: a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.¹⁰³

Előny a fiatalok számára a törvény által is rögzített kötetlen munkarend (ettől el lehet térni), a saját időbeosztás lehetősége, illetve a munkába járás idejét és költségeit is megspórolhatják. A munkáltató oldalán előnyként jelenhet meg, hogy munkavállalója saját maga osztja be idejét, így nőhet a hatékonyság és a teljesítmény, ellenben ez lehet az árnyoldala is ennek a foglalkoztatási formának, ha a munkavállaló nem elég független és nem képes önálló munkavégzésre, ezenkívül az ellenőrzés is esetlegesen sokkal bonyolultabb, mintha egy munkahelyiségben tartózkodnának.

Bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszony első hallásra hasonlíthat a távmunkához, hiszen a munkavállaló ez esetben sem a munkáltató telephelyén, székhelyén van foglalkoztatva. Ellenben már a törvényi definícióból következtethetünk, hogy habár önállóan végezhető munkáról

⁹⁷ A téma miatt kiemelt jelentőségű foglalkoztatási forma az iskolaszövetkezeti munkavégzés és a munkaerő-kölcsönzés, ezért részletesebben másik pontban tárgyalom.

⁹⁸ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 409-411. p

⁹⁹ Ezek a részmunkaidő, határozott idejű munkaviszony, távmunkavégzés, munkaerő-kölcsönzés és a vezető állású munkavállalók munkaviszonya.

¹⁰⁰ HVG Különszám (2012/2. Február) 66. p

¹⁰¹ HAJDÚ József- KUN Attila: Munkajog I. 233. p

¹⁰² GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 438. p

¹⁰³ Mt. 196.§ (1) bek.

beszélhetünk, a munkabért kizárólag teljesítménybérben lehet kikötni és nem jelenik meg az informatikai eszközök használatának követelménye sem. A bedolgozó mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységet lát el. A munkavégzés jellege, illetve a munkavállaló jogállása sokkal inkább a polgári jogi jogviszonyokhoz áll közelebb.¹⁰⁴ A vállalkozási és megbízási szerződés szabályaihoz hasonló, hogy a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására korlátozódik¹⁰⁵, a munkavállaló feladatát a saját eszközeivel¹⁰⁶, kötetlen munkarendben végzi¹⁰⁷, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségeket a munkáltató köteles megtéríteni¹⁰⁸, ezenkívül nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.¹⁰⁹

Ez az önálló és lakóhelyen végezhető munkalehetőség csábító lehet a fiataloknak, hiszen tanulás mellett is folytatható, nem megterhelő, ezenkívül ösztönző szempont a teljesítménybérezés.

Határozott idejű munkaviszony

A törvény kimondja, hogy a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.¹¹⁰ A határozott idő lejártával automatikusan megszűnik a munkaviszony, ezért meg kell határozni a foglalkoztatás tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon. Ez lehet például egy adott feladat teljesítése. A maximális időtartama öt év lehet és ebbe beletartozik a meghosszabbított, illetve az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony is.¹¹¹ A határozott idő visszaélészerű alkalmazását megakadályozandó a törvényben szerepel, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.¹¹²

A határozott idejű munkaviszony létesítése előnyös a munkáltatói oldalnak, hiszen ha nem válik be a munkavállaló, nem kell különböző felmondási okokat keresni, ellenben a munkavállaló „tesztelésére” szolgál a próbaidő intézménye is. A KSH 2011-es munkaerő-piaci helyzetképe is tükrözi ezt a fajta munkáltatói hozzáállást, hiszen Magyarországon a 15-24 évesek kétszer akkora arányban vannak foglalkoztatva határozott idejű munkaszerződéssel, mint a teljes 15-64 év közötti népesség.¹¹³ A fiatal pályakezdők szempontjából egy határozott idejű munkaszerződés is igazán előnyös, hiszen munkatapasztalatokat szerezhetnek, még ha nem is jelent teljes pénzügyi biztonságot hosszútávon.

¹⁰⁴ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 440. p

¹⁰⁵ Mt. 199.§ (1) bek.

¹⁰⁶ Mt. 199.§ (2) bek.

¹⁰⁷ Mt. 199.§ (4) bek.

¹⁰⁸ Mt. 200.§ (1) bek.

¹⁰⁹ Mt. 200.§ (2) bek.

¹¹⁰ Mt. 45.§ (2) bek.

¹¹¹ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 413-414. p

¹¹² Mt. 192.§ (4) bek.

¹¹³ KSH: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2011., Statisztikai Tükör VI. évfolyam 14.szám

Munkavégzés behívás alapján

Európában csak néhány tagállam joganyagában jelenik meg ez a jogintézmény. Hollandiában és Németországban a munkaidő törvényi minimumát is meghatározzák 3 órában. Olaszországban a munkavállalót megilleti a munkabérén felül egy rendelkezésre állási díj és csak ez esetben köteles a behívás alapján munkát végezni.¹¹⁴

A munkavállaló legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatható a munkaszerződés alapján és a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. A munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.¹¹⁵

Munkáltató számára az előnye: a feladatok mennyiségéhez igazítható a munkaidő, ez a díjazás szempontjából is célszerű. Munkavállaló számára előny lehet, hogy a munka mellett egyéb elfoglaltságot is vállalhat, hiszen nem folyamatos a munkavégzés (pl. egy egyetemi képzés).

Munkakör megosztása

Erről a speciális részmunkaidős foglalkoztatásról is elmondható, hogy Európában kevés országban rendelkeznek róla külön jogszabályok (pl. Szlovénia, Olaszország, Dánia, Lengyelország).¹¹⁶

Munkakör megosztását az új Mt. definiálja. Eszerint a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben az egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére. A munkavállalók kötetlen munkarend alapján dolgoztathatóak és őket a munkabér egyenlő arányban illeti meg. Ezen részmunkaidős foglalkoztatási forma sajátosságából adódóan a munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

Előnye a munkáltatói oldalon, hogy ha bármelyik munkavállaló akadályoztatva van a munkavégzésben, a többi köteles ellátni az ő feladatát is. Hátrány lehet, hogy a munkavállalók nem válnak olyan elkötelezetté, hiszen más is elvégezheti helyettük a munkát és a munkáltatónak esetlegesen csökken a befolyása a munka megszervezésére, mivel a munkavállalók maguk osztják be, hogy mikor ki végzi el a feladatokat. Munkavállalók számára előny a kötetlen munkarend és nagyobb szabadságot nyújt, hogy egymás közt állapodhatnak meg a feladatok felosztásában, ami a tanulmányokat folytatók számára hasznos lehetőség.

¹¹⁴ GYULAVÁRI Tamás: Munkajog 421. p

¹¹⁵ Mt. 193.§

¹¹⁶ GYULAVÁRI Tamás: Munkajog 422. p

6.6. Munkaerő-kölcsönzés

6.6. Munkaerő-kölcsönzés

Munkaerő-kölcsönzés a fiatalok körében

Év	25 év alatt	26-49 év között	50 év felett
2008	23 211 fő	68 191 fő	15 436 fő
2009	22 699 fő	46 935 fő	9 451 fő
2010	36 882 fő	77 890 fő	15 662 fő
2011	26 109 fő	72 046 fő	12 889 fő

Forrás: Foglalkoztatási Hivatal: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2008-2011. tevékenységéről¹¹⁷

A statisztika is jól mutatja, hogy a fiatalok felülprezentáltak a munkaerő-kölcsönzés világában.¹¹⁸ Dr. Kártyás Gábor tanulmányában kitér arra, hogy vajon ez a fajta jelenlét a fiatalok részéről a munkaerő-piacon milyen mértékben kényszer hatása és mennyire a saját választás eredménye.¹¹⁹ Azt mindenképpen kijelenthetjük, hogy feltételezhetően a munkavállalók inkább egy hagyományos munkaviszony keretei között, határozatlan idejű munkaszerződéssel szeretnének foglalkoztatva lenni, hiszen ez nyújtja a legnagyobb megélhetési biztonságot és véleményem szerint a munkaerő-kölcsönzés csak egy utolsó utáni lehetőség, ha a munkavállaló nem talál egyedül munkát. Ez idő alatt legalább a munkaerőpiac „vérkeringésében” marad, viszont ez csak egy átmeneti megoldást jelent általában a munkavállalók számára. A tanulmányban felsorolt különböző országok statisztikái segítségével emellett arra a kérdésre keresik a választ, hogy a munkavállaló számára jelenthet-e „ugródeszkát” egy hagyományos foglalkoztatás irányába a kikölcsönzés.¹²⁰ Ezt a fajta szerepét a munkaerő-kölcsönzésnek a jogi szabályozás is elősegítheti (a magyar Munka Törvénykönyve is tartalmaz ilyen jellegű szabályt, melyet később részletesebben tárgyalok).

A munkaerő-kölcsönzésről általában

A munkaerő-kölcsönzést nem két, hanem három fél viszonya jellemzi, mely egy triangulumot formáz. A kölcsönbeadó munkaszerződést köt a munkavállalóval, a tényleges foglalkoztatásra viszont a kölcsönvevőnél kerül sor. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi jogviszony van (munkaerő-kölcsönzési szerződést kötnek), mely alapján a kölcsönvevő kölcsönzési díjért cserébe foglalkoztathatja a munkavállalót. A munkavállaló és az őt tényleges munkával ellátó kölcsönvevő nem áll szerződéses viszonyban. Előnye a kölcsönvevői oldalon az adminisztráció mennyiségi csökkenése, hiszen ez mind a kölcsönbeadót terheli. Hátrányként megjelenhet, hogy a kölcsönzött munkavállalók nem kötődnek úgy a kölcsönvevő céghez, nem feltétlen olyan lojálisak a munkáltató irányába, mint egy hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott. Emellett érdemes megemlíteni, hogy a kölcsönzési díj általában 1,6-2-szerese a munkavállaló munkabérének¹²¹, tehát ilyen szempontból drágább ez a foglalkoztatási forma, mivel a kölcsönbeadó szolgáltatását is meg kell fizetni, ellenben lehet így is kedvezőbb rövid távon, mint egy „sima” munkavállaló

¹¹⁷ http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny (Letöltés ideje: 2012. 11. 21.)

¹¹⁸ KÁRTYÁS G. i. m. 43. p

¹¹⁹ Részletek a különböző kutatásokról: KÁRTYÁS G. i. m. 80-83. p

¹²⁰ KÁRTYÁS G. i. m. 83-90. p

¹²¹ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 422-424. p

foglalkoztatása és munkáltatói felmondás esetén végkielégítés összegének megtérítése. Munkavállalói oldalról a munkaerő-kölcsönzés azok számára lehet csábító, akik nem tudnak tartós munkát vállalni (pl. tanulók). A pályakezdő fiatalok számára hasznos lehet, tapasztalatokat szerezhetnek, hiszen több munkahelyet, munkaszervezési módszert megismernek, melyek később „ugródeszkeként” szolgálhatnak egy hagyományos foglalkoztatáshoz (azonban tudományos felmérések egyértelműen nem támasztották alá a munkaerő-kölcsönzés ezen szerepét).¹²² Hátrány lehet a felsőfokú végzettségűek szempontjából, hogy általában szakképzettséget nem igénylő, könnyen betanítható, alacsony bérezésű munkákra kölcsönöznek embereket. A munkaerő-kölcsönzést a nemzetközi szakirodalom ezért is tartja az alacsonyan kvalifikáltak foglalkoztatásának növelésében döntő szerepűnek.¹²³

A munkaerő-kölcsönzés, mint rugalmas foglalkoztatási forma a numerikus flexibilitás csoportjába tartozik.¹²⁴ Leegyszerűsítve mondhatjuk, hogy a cégek munkaerő igényeikhez mérten úgy kölcsönözhetnek munkavállalókat és küldhetnek el, ahogy az aktuális igényeik megkövetelik. Egy ILO tanulmány adatai alátámasztják ezt: 2008-ban a gazdasági válság hatására a kölcsönzött munkavállalókat bocsátották el először, illetve őket alkalmazzák újra az elsők között fellendüléskor.¹²⁵ A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv is ezen foglalkoztatási forma rugalmasságára, illetve a foglalkoztatás biztonságának elősegítésére helyezi a hangsúlyt. Célként fogalmazza meg az irányelv a vállalkozások rugalmasság iránti igényének kielégítése mellett a munkavállalók azon igényét is, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztethessék.¹²⁶ Az irányelvet a 2010. évi CV. törvénnyel implementálta a jogalkotó a magyar jogrendszerbe, ennek révén változott a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való joga, a munkaerő-kölcsönzés ideiglenességét megállapító korlát a szabályozás részévé vált, illetve a kölcsönzött munkavállalók tartós foglalkoztatáshoz jutását segítő előírás került a törvénybe.¹²⁷

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítése

A munkaviszonyt keletkeztető szerződés, mint a hagyományos munkaviszonyok esetén, írásban jön létre és vannak kötelező tartalmi elemei, ilyen a kölcsönbeadó és a munkavállaló neve, illetve lényeges adatai, kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi száma, a munkavégzés jellege, munkavállaló alapbére. A felsoroltakon kívül utalni kell arra, hogy a munkaviszony munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre, hiányában a munkaszerződésre az érvénytelenség joghatásait kell alkalmazni.¹²⁸

A foglalkoztatási forma jellegzetességéből adódik, hogy a munkahelyet a munkaszerződésben nem kell és nem is lehet megjelölni. Az Mt. alapján kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően a kölcsönvevő azonosító adatairól, a kikölcsönzés kezdetéről, a munkavégzés helyéről, a kölcsönvevőnél

¹²² KÁRTYÁS Gábor: Dobbantó vagy tévút? A munkaerőkölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről, Esély, 2010/4. szám

¹²³ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 424-425. p

¹²⁴ A flexibilitás három alapvető csoportjáról lásd: ATKINSON, J. (1984). Manpower strategies for flexible organization. Personnel Management: August, 28–31.

¹²⁵ ILO: Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1197 (No. 181), 20-21 October 2009. Genf, 2009. 26-31. o.

¹²⁶ munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv Preambulum (8) (11) bek.

¹²⁷ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 425. p

¹²⁸ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 426-427. p

irányadó munkarendről, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról, a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről.¹²⁹

Az Mt. meghatároz olyan kölcsönbeadó és munkavállaló közti megállapodásokat, melyek érvénytelennek minősülnek, ilyen, ha a munkaszerződésben szerepel, hogy a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel a jogviszony létesítése tilos, esetleg korlátozott, és ha a munkavállalónak a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért a kölcsönbeadónak díjat kell fizetnie.¹³⁰ Ezek a szabályok arra szolgálnak, hogy ha a kölcsönvevő meg lenne elégedve a kölcsönzött munkavállalóval, később hagyományos munkaviszonyban is foglalkoztathassa. A kölcsönzött munkavállaló átvételét elősegítő szabály még az, hogy a kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, a betöltetlen álláshelyekről az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell.¹³¹

A kölcsönzött munkavállalót védő tilalmak és korlátozások is szerepelnek az Mt.-ben. Ezek a következők: tilos a munkavállaló kölcsönzése munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben¹³², a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére¹³³. A visszakölcsönzés tilalma is megjelenik a szabályozásban, ha a munkavállaló munkaviszonya (a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével) legfeljebb hat hónapja szűnt meg a kölcsönvevőnél, tilos a kölcsönzés.¹³⁴ Korábban népszerű módszer volt ez a munkáltatók körében és ezért született ez a szabály a munkavállalók biztos munkahelyének megóvása védelmére, ellenben a tiltás nem vonatkozik a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésre, így a tilalom megkerülhető. Emellett beszélhetünk a továbbkölcsönzés tilalmáról, tehát a kölcsönvevő nem kötelezheti a kölcsönzött munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre¹³⁵, ezzel elkerülhető a munkáltatói jogkör átláthatatlanná válása. Továbbá meg kell említeni a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes voltát (maximum öt év egy kölcsönvevőnél), mely 2010 óta szerepel a magyar munkajogi szabályozásban. A statisztikák azt mutatják, hogy egy kikölcsönzés átlagban nem több, mint két hónap, tehát ez az öt éves időhatár nem befolyásolja a gyakorlatot érdemben és mivel ilyen magas ez az időhatár, így ez lehetőséget teremt a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott dolgozó helyett hosszútávon kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatására.¹³⁶ Az Mt. szerint a meghosszabbított vagy az előző kölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket össze kell adni, attól függetlenül, hogy más kölcsönbeadóval történt meg esetlegesen a megállapodás.¹³⁷

¹²⁹ Mt. 218.§ (3) bek.

¹³⁰ Mt. 216.§ (3) bek.

¹³¹ Mt. 216.§ (4) bek.

¹³² Mt. 216.§ (1) bek. a) pont

¹³³ Mt. 216.§ (1) bek. b) pont

¹³⁴ Mt. 216.§ (1) bek. c) pont

¹³⁵ Mt. 216.§ (2) bek.

¹³⁶ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 428-429. p

¹³⁷ Mt. 214.§ (2) bek.

A munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlása

A munkajogtól idegen az a megközelítés, hogy a munkáltató a munkaerőért csak anyagi ellenszolgáltatással tartozik,¹³⁸ ebben az esetben a kölcsönvevő csak kiszervezné az összes munkáltatói kötelezettséget a kölcsönbeadóra¹³⁹, míg minden jog nála maradna. Ezért a munkavállaló és kölcsönvevő munkajogi jellegű viszonyából következik, hogy a kölcsönvevőt is terhel bizonyos munkáltatói kötelezettség.¹⁴⁰ Az Mt. alapján a kölcsönvevő kötelezettsége a munkavállaló munkaszerződés és munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti foglalkoztatása, továbbá a munkavégzéshez szükséges feltételeknek, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása, illetve ingyenes munkaköri alkalmassági vizsgálat biztosítása szabályos időközönként. A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat és fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.¹⁴¹ A kölcsönvevő további kötelezettsége, joga természetesen a munkavállaló munkavédelme és a munkaidő beosztása, utasítás adása.¹⁴² A kölcsönbeadó munkáltatói joga és kötelezettsége a munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése¹⁴³, munkabérfizetés és a közterhek. A munkáltatói jogkör megosztásáról a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő külön is rendelkezhetnek.¹⁴⁴

A hatályos szabályozás fontosabb újdonságai

Az 1992. évi XXII. tv.-hez képest a hatályos szabályozásban már nem tilos az egymással tulajdonosi kapcsolatban álló kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodás. A nagyobb cégek saját munkaerő-kölcsönző vállalkozást hoztak létre és az így foglalkoztatottak munkajogi védelme gyengébb volt. Kártyás Gábor álláspontja szerint a hatályos szabályozásban is szükség lenne ezért erre a tilalomra.¹⁴⁵

Az egyenlő bánásmód követelménye szempontjából a kikölcsönzés időtartama alatt biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, tekintettel a várandós és szoptató nők védelmére, a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére és az egyéb juttatásokra.¹⁴⁶

¹³⁸ KISS György: Munkajog, Budapest, 2005. 202. p; ROMÁN László: A munkajog alapintézményei II. kötet, Pécs, 1996. 27-33. p

¹³⁹ DAVIDOV: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships 737. p

¹⁴⁰ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 426. p

¹⁴¹ Mt. 51.§ (1) (3)-(5) bek.

¹⁴² Mt. 218.§ (4) bek.

¹⁴³ A hatályos Mt.-ben a munkavállaló hátrányára változott az a szabály, hogy csak akkor mondhat fel a kölcsönbeadó a munkavállalónak, ha 30 napig nem tudta kikölcsönözni (1992. évi XXII. tv. 193/J.§ (3) bek.). A hatályos Mt. szerint a kölcsönbeadó a kikölcsönzés megszűnésével azonnal felmondhat a munkavállalónak. (Mt. 220.§ (1) bek.)

¹⁴⁴ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 430-431. p

¹⁴⁵ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 430. p

¹⁴⁶ HVG Különszám (2012/2. Február) 71. p

6.7. Iskolaszövetkezetek

Diákmunkások

A hétköznapi nyelven diákmunkának nevezett munkavégzés az iskolaszövetkezeti foglalkoztatást takarja. Becslések szerint körülbelül kétszáz ezer tanulót foglalkoztatnak iskolaszövetkezeti tagként és körülbelül nyolcvan-kilencven közé tehető az iskolaszövetkezetek száma, állítja a Diákvállalkozások Országos Érdekképviselői Szövetségének (DiákÉSZ) főtitkára (szervezetük tizenegy iskolaszövetkezetet foglal magába). A Központi Statisztikai Hivatal nem rendelkezik pontos adattal, hozzávetőlegesen hány tanulót foglalkoztatnak ilyen keretek között, hiszen a diákmunka szórványos jelenség Magyarországon. Emellett gyakori, hogy a megrendelők csak pár napos időtartamra biztosítanak a diákoknak munkát. A KSH munkaerő-felmérése sajnos nem ad felvilágosítást arról, hogy a tanulók milyen vállalatoknál, mely szektorokban helyezkednek el. Az egyik iskolaszövetkezet vezetője ezért javaslatot tett, hogy a KSH készíthetne kifejezetten erre a foglalkoztatási formára összpontosító kérdőívet. Habár az iskolaszövetkezeteket 2011. augusztus 1-jétől bejelentési kötelezettség terheli a NAV felé, azonban csak a munkakezdést kell lejelenteni. Ezáltal a vállalatok által alkalmazott diákok száma sajnos a havi járulékbevallásokból sem derül ki, mivel ezekben nincs külön jogviszonykód feltüntetve a diákmunkában foglalkoztatottakra.¹⁴⁷

Iskolaszövetkezetek

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (továbbiakban: Sztv.) tartalmazza az iskolaszövetkezeti forma meghatározását, alapításának és működésének feltételeit. Az iskolaszövetkezet alapításához egy oktatási intézmény alapító tagsága szükséges¹⁴⁸, a tanulókon kívül felvett tagok száma nem haladhatja meg a taglétszám tizenöt százalékát¹⁴⁹, illetve a szövetkezet nevében szerepeltetni kell az iskolaszövetkezet megnevezést.¹⁵⁰ A szövetkezet alapszabályának tartalmaznia kell a szövetkezet célját, szervezetét, közgyűlés hatáskörét, tagok jogait és kötelezettségeit stb. Ezenkívül iskolaszövetkezet esetében meg kell határozni az oktatási intézmény tag és a szövetkezet kapcsolatát.¹⁵¹ Iskolaszövetkezet esetén a felügyelő bizottságnak tagja az oktatási intézmény, továbbá az oktatási intézmény fenntartójának egy-egy képviselője.¹⁵² Ha az oktatási intézmény megszűnik vagy kilép a szövetkezetből, és az ettől számított hat hónapon belül nem lép be tagként más oktatási intézmény, illetve ha a nem tanuló hallgató tagok száma tartósan, legalább egy tanítási évig az összes tag tizenöt százaléka fölé emelkedik, az iskolaszövetkezet megszűnik.¹⁵³ Megemlítené még, hogy a törvény alapján az iskolaszövetkezet és tagja viszonyát jellemeznie kell egyfajta együttműködésnek, mely a diákok munkalehetőségeinek megteremtésére, valamint az oktatási feltételek javítására irányul.¹⁵⁴

¹⁴⁷<http://www.hrportal.hu/hr/novekszik-a-piac-sok-a-diakmunka-a-karacsony-szezonban-is-20111107.html>
(Letöltés ideje: 2012. 11. 22.)

¹⁴⁸ Sztv. 10.§ (5) bek.

¹⁴⁹ Sztv. 21.§ (1) bek.

¹⁵⁰ Sztv. 8.§ (2) bek.

¹⁵¹ Sztv. 14.§ (2) bek.

¹⁵² Sztv. 37.§ (3) bek.

¹⁵³ Sztv. 92. § (2) bek.

¹⁵⁴ Sztv. 55.§ (1) bek. e) pont

Iskolaszövetkezeti munkaviszony

Az Mt. meghatározza az iskolaszövetkezeti munkaviszony fogalmát. Határozott időre létesült munkaviszony az iskolaszövetkezet és a nappali tagozatos tanuló, hallgató között, amely alapján a munkavállaló egy harmadik félnél köteles munkát végezni.¹⁵⁵ Időtartama az öt évet meghaladhatja.¹⁵⁶ Az iskolaszövetkezet és a munkavállaló egy keret-munkaszerződést köt. A gyakorlatban ez úgy néz ki, hogy az iskolaszövetkezet a felsőoktatási hallgatóval fél évente meghosszabbíttatja a tagsági viszonyát, így igazolja a tanuló a nappali tagozatos jogviszonyának további fennállását is. Ha konkrét munkavégzésre kerül sor, egy újabb szerződést kötnek a felek, amiben rögzítik a munkavégzés helyét, időtartamát.¹⁵⁷ Az iskolaszövetkezet és a megrendelő között általában egy polgári jogi szerződést kötnek, melyben rögzítik, hogy a szövetkezet tagjai valamilyen feladatot látnak el bizonyos díjazásért cserébe.¹⁵⁸

Iskolaszövetkezeti munkavégzés elhatárolása a munkaerő-kölcsönzéstől

A két foglalkoztatási forma hasonlóságot mutat abból a szempontból, hogy a munkavégzés valójában a harmadik félnél történik, nem az iskolaszövetkezetnél és nem a kölcsönbeadónál. Ez alapján az iskolaszövetkezet által történő foglalkoztatás fogalma megfelel a 2008/104/EK irányelv munkaerő-kölcsönzés fogalmának, így az irányelv szabályait az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban is meg kéne tartani.¹⁵⁹ Ebben az esetben például járna rendes szabadság a diákoknak is.

Hasonlóságot mutat még a munkáltatói jogkör gyakorlásának szabályozása. Az Mt. szemben a korábbi szabályozással már nem mondja ki, hogy az iskolaszövetkezet gyakorolja a munkáltatói jogkört, ellenben azt rögzíti, hogy az utasításadási jog a megrendelőt illeti¹⁶⁰, s ez azonos a munkaerő-kölcsönzésnél vázoltakkal. Az új szabályozás vezette be az egyenlő bánásmód követelményét az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az iskolaszövetkezeti munkaviszonynál¹⁶¹, mely a munkaerő-kölcsönzés esetében is jelen van.

Eltérés a két jogviszony között, hogy a köznyelvben diákmunkásoknak nevezett iskolaszövetkezeti munkaviszonnyal rendelkezőket nem illeti meg rendes szabadság, betegszabadság, szülési és fizetés nélküli szabadság, viszont a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartama nem lehet kevesebb, mint amennyi rendes szabadság a munkavállalót életkora alapján megilletné.¹⁶² Erre az időre azonban díjazás nem jár a munkavállalónak.¹⁶³ A szabályozás indoka elvileg, hogy a tanulók csak rövid időtartamig vannak foglalkoztatva és így van idejük pihenni rendes szabadság nélkül is. Ez nem mondható el például egy iskolaszövetkezeti keretek között foglalkoztatott, ám szakmai gyakorlatát töltő hallgató esetében. Továbbá a BECTU- ügyben¹⁶⁴ az Európai Bíróság azt is elutasította, hogy a rövid

¹⁵⁵ Mt. 223.§ (1) bek.

¹⁵⁶ Mt. 227.§ (3) bek.

¹⁵⁷ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 436. p

¹⁵⁸ KÁRTYÁS Gábor- RÉPÁCKI Rita- TAKÁCS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában 58. p

¹⁵⁹ KÁRTYÁS Gábor: Az iskolaszövetkezeti munkaviszony, www.munkajog.hu, Munkajogi Magyarázatok 17. p

¹⁶⁰ HVG Különszám (2012/2. Február) 73. p

¹⁶¹ Mt. 224.§ (4) bek.

¹⁶² Mt. 225.§ (2) bek.

¹⁶³ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 436. p

¹⁶⁴ C-173/99. para 6.

ideig tartó munkavállalás miatt ne járna fizetett szabadság, illetve kimondta, hogy a folyamatos rövid ideig tartó munkavállalás kiszolgáltatottabb helyzetet eredményez. Ezenkívül problematikus ez a szabályozás abból a szempontból is, hogy a munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről szóló 2003/88/EK irányelv alapján minden munkavállalót megillet egy évben négy hét fizetett szabadság, melyet az Európai Bíróság szigorúan értelmez.¹⁶⁵

Másik fontos különbség az iskolaszövetkezeti munkavégzés és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés között, hogy iskolaszövetkezeti munkaviszonyban csak nappali tagozatos személy dolgozhat, illetve utána nem köteles az iskolaszövetkezet társadalombiztosítási járulékot fizetni.¹⁶⁶ Ez a legvonzóbb munkáltatói szempontból az iskolaszövetkezeti foglalkoztatásban, egyértelműen olcsóbb szolgáltatás, mint a munkaerő-kölcsönzés.¹⁶⁷ Kérdés, hogy ha az iskolaszövetkezeti munkavégzés fogalma megfeleltethető a 2008/104/EK irányelvben foglalt munkaerő-kölcsönzés fogalommal, miért nem részesül közteher-viselési kedvezményben egy kölcsönbeadó, illetve más munkáltató. Miért csak az iskolaszövetkezetek vehetik igénybe ezt a kedvezményt, miközben általában nem igazán nyújtanak bármilyen többletszolgáltatást a tanulók irányába, gondoljunk itt a tanuló képzéséhez igazodó munkalehetőségekre, hiszen a szórólaposztás, csomagolás, illetve pakolás nem igazodik valójában egy felsőoktatásban résztvevő hallgató tanulmányaihoz. Ráadásul az iskolaszövetkezet által foglalkoztatott hallgatók kedvezőtlenebb munkajogi szabályok alá esnek, hiszen nincs felmondási idő, rendes szabadság, betegszabadság, végkielégítés sem. Ezen okok alapján felmerülhet, hogy miért az iskolaszövetkezeteket illeti meg a kedvezmény, aminek valójában inkább a hallgatók oldalán kéne megjelennie, vagy miért nem illet meg más munkáltatókat is ez a társadalombiztosítási járulékkedvezmény.

¹⁶⁵ KÁRTYÁS Gábor: Az iskolaszövetkezeti munkaviszony, www.munkajog.hu, Munkajogi Magyarázatok 16-17. p

¹⁶⁶ Tbj. 5.§ (1) bek. b) pont

¹⁶⁷ GYULAVÁRI T. (2012.) i. m. 437. p

7. Konklúzió

Kutatásom során nehézségekbe ütköztem abból a szempontból, hogy mivel ez egy valóban friss téma, legtöbbször csak aktuális információkat tudtam felhasználni, s ezek napról napra változnak. Ilyen például, hogy a dolgozat megírása közben jelentették be, 2013-ban megszűnik a Start kártya program, melyet kifejezetten pozitív foglalkoztatáspolitikai eszközként jelöltem meg a pályakezdő fiatalok ösztönzése, elősegítése szempontjából. A probléma kezelésére nem létezik egy egzakt, szakirodalmak által már bevett terminusokkal jelölt válasz, a foglalkoztatáspolitikai és oktatásügy területét meghatározza az aktuálpolitikai cselekvések különböző iránya.

A fiatalok munkanélküliségének csökkentésére a foglalkoztatáspolitikai területen a leghatékonyabb megoldásként a járulékkedvezmények bevezetése szolgál véleményem szerint, hiszen a munkáltatók számára az olcsóbb munkaerő mindenképp csábító. Erre épül mind a Start kártya program, mind a munkahelyvédelmi akcióterv, bár szomorú fejlemény, hogy a munkahelyvédelmi akcióterv csak a 25 éven aluliakat foglalkoztatókra vonatkozik szűkítve a kört a felsőfokú végzettséggel rendelkező 30. életévét be nem töltött személyekkel.

Az oktatásügy területén történt reformok esetében nagyon nehéz bármilyen következtetést levonni, hiszen egy felsőoktatásbeli vagy szakképzés területén történt változás valójában a munkaerőpiacon csak több év múlva fog megjelenni. Általánosságban az viszont kijelenthető a KSH adatai alapján, hogy aki magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, az hamarabb tud elhelyezkedni a munkaerőpiacon, ezért kérdéses, hogy a keretszámok csökkentésére ténylegesen ilyen drasztikusan volt-e szükség és nem fogja-e a fiatalok külföldre vándorlását eredményezni a hallgatói ösztöndíj szerződés intézményének bevezetésével párhuzamosan.

A dolgozatomban a legnagyobb részt annak szenteltem, hogy bemutassam, milyen munkaviszonyban, illetve egyéb jogviszonyban foglalkoztatható egy fiatal, milyen speciális hallgatókra vonatkozó foglalkoztatási formák léteznek. Az atipikus munkaviszonyok rugalmassága előnyös egy fiatal számára, aki tanulmányai folytatása mellett szeretne munkát vállalni, ezért pozitívnak tartom mindenképp, hogy az új Mt.-be új, atipikus, részmunkaidős foglalkoztatási formák kerültek be. A legnagyobb problémának ezen a területen azt véltem felfedezni, hogy a munkáltatók a szakképzést nem igénylő, egyszerűbb irodai, fizikai munkákra szívesebben alkalmaznak iskolaszövetkezetek által foglalkoztatott diákokat, akik elbocsátása sokkal rugalmasabb, mint egy hagyományos munkaviszony esetén, illetve egy másik probléma, hogy csak az iskolaszövetkezeteket illeti meg közteherviselési-kedvezmény. Saját tapasztalatom alapján elmondhatom, hogy ameddig egy megrendelő úgy áll ehhez a kérdéshez, hogy a diákok gyorsan pótolhatók és még az adminisztrációval sincs probléma, hiszen azt az iskolaszövetkezetek végzik, addig ezen a területen véleményem szerint nem fog pozitív változás bekövetkezni. Szükséges a szabályozás megreformálása, mind munkajogi és adójogi szempontból, hiszen az iskolaszövetkezet által foglalkoztatott hallgató hátrányosabb helyzetben van, mint egy hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott személy, mégis az iskolaszövetkezetet illeti meg a kedvezmény anélkül, hogy különösebb, célzott többletkövetelményeket támasztana a jogalkotó az iskolaszövetkezetekkel szemben.

Kutatásom során arra a következtetésre jutottam, hogy a fiatalok munkavállalásának ösztönzése olyan komplex kérdés, amely számos jogpolitika és szakterület

együttgondolkodása (például oktatáspolitikai, foglalkoztatáspolitikai, munkajog) mellett jogon kívüli ösztönzőket (például pénzügyi, szemléletbeli stb.) is igényelne.

Irodalomjegyzék

Tankönyvek, tanulmányok:

1. DUDÁS Katalin- GYULAVÁRI Tamás- HORVÁTH István- HŐS Nikolett- KÁRTYÁS Gábor- KULISITY Mária- KUN Attila- PETROVICS Zoltán: Munkajog Elte Eötvös Kiadó 2012.
2. Foglalkoztatási Hivatal: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről – 2008.
3. Foglalkoztatási Hivatal: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről – 2009.
4. Foglalkoztatási Hivatal: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről – 2010.
5. Foglalkoztatási Hivatal: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről – 2011.
6. Global Employment Outlook- Global spill-overs from advanced to emerging economies worsen the situation for young jobseekers, ILO, September 2012.
7. HAJDÚ József- KUN Attila: Munkajog I., Patrocinium Kiadó, 2011.
8. ILO: Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1197 (No. 181), 20-21 October 2009. Genf
9. KÁRTYÁS Gábor- RÉPÁCZKI Rita- TAKÁCS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány támogatásával, Budapest 2012.
10. KISS György: Munkajog, Osiris Kiadó, 2005.
11. Központi Statisztikai Hivatal: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete, 2011. október
12. KUN Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban- Az új Munka Törvénykönyve apropóján, Pázmány Law Working Papers 2012/41
13. PAPP Gergő: Az iskolapadból a munkaasztalhoz, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet, Budapest, 2006.
14. ROMÁN László: A munkajog alapintézményei. II. kötet. University Kiadó, Pécs, 1996.
15. TIRABOSCHI, Michele: Young Workers in Recessionary Times: A Caveat (to continental Europe) to Reconstruct its Labour Law? www.adapt.it, 17. February 2012.

Cikkek, kiadványok:

1. ÁCS István: A START-kártyák hat esztendeje, Adóvilág XV. évfolyam 08. szám
2. ATKINSON, J. (1984). Manpower strategies for flexible organization. Personnel Management: August, 28–31.
3. BORBÉLY- PECZE Tibor Bors: Átalakuló ifjúsági pályautak, Munkaügyi Szemle 2012/4. szám
4. DAVIDOV: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships, British Journal of Industrial Relations, Volume 42, Issue 4, December 2004.
5. HÁRS Ágnes: Segít-e a pályakezdeknek az alacsonyabb minimálbér?, Világgazdaság Online, <http://www.vg.hu/velemenyelemzes/segit-e-a-palyakezdeknek-az-alacsonyabb-minimalber-377515> (Letöltés ideje: 2012. 11. 27.)
6. HVG Különszám (2012/2. Február)

7. KÁRTYÁS Gábor: Az iskolaszövetkezeti munkaviszony, www.munkajog.hu, Munkajogi Magyarázatok
8. KÁRTYÁS Gábor: Dobbantó vagy tévút? A munkaerőkölcsönzés foglalkoztatáspolitikai szerepéről, Esély, 2010/4. szám
9. KORÉN Andrea: Munkaerő-piaci alapismeretek (BA), Nyugat-Magyarországi Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar
10. Központi Statisztikai Hivatal: 67 ezerrel többen dolgoztak a második negyedévben, mint egy évvel ezelőtt, Gyorstájékoztató Sorszám: 117., 2012. július 31.
11. Központi Statisztikai Hivatal: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2011., Statisztikai Tükör VI. évfolyam 14.szám
12. MASCHERINI, Massimiliano and MEIERKORD, Anja: NEETs: An urgent challenge for Europe, Foundation Focus/ issue 11/ June 2012.
13. NAGY Katalin: Fókuszban: az ifjúsági munkanélküliség - aktuális nemzetközi trendek, Munkaügyi Szemle 2012/3 szám
14. SUM István: Szakképzés a munkaerőpiac szolgálatában, Munkaügyi Szemle 2012/2. szám

Jogszabályok, EU-s jogforrások:

1. 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
2. 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről
3. 2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról
4. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
5. 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról
6. felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény
7. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
8. 7/2001. (X.24.) ISM rendelet a tanköteles fiatal munkavállaló sportcélú foglalkoztatásáról
9. 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről
10. 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
11. nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény
12. munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv
13. 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
14. C-173/99. para 6.
15. 2012. évi CXLVI. törvény a munkahelyvédelmi akciótervben foglaltak megvalósítása érdekében szükséges egyes törvények módosításáról
16. 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet 2.§ (2) bek.)
17. COM(2010) 2020 végleges

Linkek

1. <http://www.oecd.org>
2. <http://www.ilo.org>
3. <http://ec.europa.eu>
4. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
5. <http://www.munkaugyiszemle.hu>

6. <http://www.hrportal.hu>
7. <http://adobevasallas.info>
8. <http://www.adonavigator.hu>
9. <http://www.afsz.hu>.)
10. <http://www.adooldal.hu>
11. <http://www.ugyvezeto.hu>
12. <http://www.kormany.hu>
13. <http://nfsz.munka.hu>
14. <http://ado.hu>
15. <http://eduline.hu>
16. <http://parkaszleszek.uni-corvinus.hu>
17. <http://www.jogiforum.hu>
18. <http://www.bruxinfo.hu>
19. <http://www.ksh.hu>