

Szakdolgozat

Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Agrár- és Munkajogi Tanszék



A digitalizáció hatása a munka világára

Konzulens:

Dr. Mélypataki Gábor

Egyetemi tanársegéd

Készítette:

Máté Dávid Adrián

Jogász osztatlan képzés

Nepu tn kód: NC24SP

Miskolc

2019.

Thesis

University of Miskolc Faculty of Law

Department of agricultural and labour law



The impact of digitalisation on the world of work

Consultant:

Gábor Mélypataki dr.

Assistant Professor

Written by:

Dávid Adrián Máté

Law specialization

Neptun code: NC24SP

Miskolc

2019.

~ 1 ~

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés	3
II. Történeti áttekintés.....	5
1. A digitális világ kezdete	5
2. A rugalmasság és biztonság koncepciója	8
III. Rugalmasság - Biztonság - Egyensúly	12
1. Flexicurity.....	12
2. Kihívások a munka világában:	14
3. Megoldások a flexicurity által:	15
a.) Rugalmasság	16
b.) Biztonság.....	16
IV. Górcső alatt a hazai tendenciák	18
1. Munkajogi szabályozás.....	18
a.) Munkaidő:	20
b.) Munkaidőkeret:	21
c.) Elszámolási időszak:	23
d.) Kollektív szerződés	27
e.) Atipikus munkavégzési formák elterjesztése	28
2. Egész életen át tartó tanulás.....	34
3. Foglalkoztatáspolitikai.....	39
4. Szociálpolitika, szociális jog	41
V. Példák a rugalmasság és biztonság vonatkozásában	50
VI. Összegzés	58
VII. Összesített irodalomjegyzék.....	60
1. Jogszabály jegyzék és egyéb jogi aktusok:.....	60
2. Könyv, e-könyv:	60
3. Folyóirat, internetes cikkek	63
4. Mellékletek	65

I. Bevezetés

Napjainkban újabb ipari forradalom zajlik. Szinte nyomon sem lehet követni az újabb és újabb digitális eszközök megjelenését. Társadalmunk is változásokon megy keresztül, az információs társadalom korszaka beköszöntött. Az információs és kommunikációs eszközök alkalmazása rohamos ütemben kebelezi be a társadalom egyre nagyobb részét. Életünket nagymértékben megkönnyítik ezek az eszközök, azonban ennek is vannak hátrányos hatásai. Jelenlétük és hatásuk elvitathatatlan a munka világában, jelentős változásokat eszközölnek ezen a területen is.

A lezajló folyamatoknak köszönhetően rengeteg munkahely szűnik meg, hiszen a technika adta lehetőségek sok emberi munkaerő igényt váltanak ki, hiszen alkalmazásuk jóval hatékonyabb és költséghatékonyabb. Hasonló párhuzam figyelhető meg a korábbi ipari forradalom kapcsán lezajló gépromboló gyári munkások helyzetével. Jelenleg nem ennyire drasztikus a változás, azonban a folyamatok hasonlóak. Az információs technológia radikálisan átformálja a szervezeteket. Ha egy szervezet működése során jól sáfarkodik az információs technológia adta lehetőségekkel, lépéselőnybe kerül a piacon a versenytársaival szemben, hiszen képes lényegesen jobb hatásfokkal felhasználni a rendelkezésére álló erőforrásokat. Átalakulóban vannak a munkakörülmények, megváltoznak a munkafeltételek és a munkahelyek. Kijelenthetjük, hogy ma jóval szélesebb skálán mozog a munkánk milyensége, annak fajtája, mint a korábbi időszakban. Láthatjuk azt is, hogy a digitális mindennapok, milyen új élethelyzeteket generálnak, melyekkel a jogalkotónak lépést kell tartani. Gondoljunk csak az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 Adatvédelmi Rendeletére (GDPR).

A rohamos gyorsaságú és folyamatos technológia fejlődés révén előtérbe kerülnek az atipikus munkavégzési formák, melyek bizonyos szempontból nagy rugalmasságot biztosítanak a feleknek. Azonban kérdés, hogy ezekben az esetekben megmarad-e a kiszolgáltatottabb fél biztonsága a jogviszonyon belül? Elégséges jogi garancia áll rendelkezésre? Hogyan tudnak alkalmazkodni a munkavállalók a gyorsan változó munkaerő piaci igényekhez? Milyen feszültséget indukál ez a generációk között a munkaerő piacon? Munkám során ezekre a kérdésekre keresem a választ, azonban dolgozatomban helyt kap annak vizsgálata, hogy a digitalizáció milyen új igényeket, lehetőségeket, és nehézségeket teremt a munka világában. Vizsgálataimat elsősorban a

kiszolgáltatottabb fél, azaz a munkavállalói érdekek mentén folytatom, azonban a komplexebb látásmód kialakítása jegyében kitérek a munkáltatói érdekekre is.

Véleményem szerint a munkajogban az egyik legkényesebb ám legfontosabb kérdés a jövőben az lesz, hogy hogyan tudjuk optimalizálni a rugalmasságot úgy, hogy a biztonság megmarad a felek közötti jogviszonyokban. A jogviszony természetének sajátosságaiból eredően ez örök dilemma ezen a területen. Kutatásom vizsgálat tárgyává teszi a rugalmasság és biztonság megvalósulását, annak különböző szintjein. Különösen a munkajogi, munkaerő piaci, illetve szociális aspektusaira helyezve a hangsúlyt, melyben központi szerepet kap a flexicurity koncepciója. A piacgazdaságban rejlő kihívások, valamint a digitális világ és a rohamos technikai fejlődésnek köszönhetően a munkajogi viszonyok igénylik a flexicurity (rugalmasság-biztonság) megközelítést.¹

¹ Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 216. o.

II. Történeti áttekintés

1. A digitális világ kezdete

Mint arra már a bevezetésben is utaltam napjainkban újabb robbanásszerű társadalmi kihívás elé nézünk a gyorsuló ütemben fejlődő technikai kihívásoknak köszönhetően. Áttekintésem különösen azért fontos témám szempontjából, mert a korszakolások rávilágítanak a termelékenység és a hatékonyság valamint a munkaerőpiac szerkezetváltozásainak összefüggéseire.

Fülöp Géza szerint az emberiség eddigi történelmében öt nagy forradalomról beszélhetünk.

- A beszéd forradalma: az ember kiemelkedik az állati létből, és a munkavégzés során szerzett és teremtett információt átadja társainak.
- A második az írás forradalma, mely megteremti annak a lehetőségét, hogy az információtárolás függetlenné váljon a megbízhatatlan emberi emlékezettől.
- A harmadik a könyvnyomtatás forradalma, mely a sokszorosítás technikájával az információk tömeges terjesztésének lehetőségét teremti meg.
- Negyedik a távközlés forradalma, melynek alapja, hogy az információs összeköttetések behálózák a Földet.
- Az ötödik az elektronikus információ-feldolgozás forradalma. Új minőséggel gyarapodik a kommunikáció, az ember-ember közötti párbeszéd mellett megjelenik az ember-gép közötti párbeszéd, az információ-tárolás és feldolgozás új lehetőségei tárnak fel.²

Simon Herbert szerint a mezőgazdaság fejlődése volt az első olyan nagyobb előrehaladás, amely gyökeresen megváltoztatta az emberek munkához való viszonyát. Ahogy haladunk előre az időben, úgy egyre jobban teret nyer az ipar, azzal együtt pedig nő a termelékenység is. A számítógépek megjelenésével pedig, mind az ipar, mind a mezőgazdaság egyre termelékenyebbé válik és hihetetlen méreteket ölt a tömegcikkek gyártása.

A kettő fúziójából megkapjuk azt a korszakolást, ami véleményem szerint már teljes körűen felvázolja a munkaerő igények változásainak nagyobb momentumait.

² Dr. Tomra András, Dr. Csáki Gyula Balázs, Dr. Czékmann Zsolt E-kormányzati szolgáltatások a gazdasági szférában E-learning tananyag, 2013. 06. 03.
http://miskolc.infotec.hu/ilias.php?baseClass=ilSAHSPresentationGUI&ref_id=1539

- Az első az emberi közösségek együttműködése. Itt jelenik meg először a munkamegosztás. Ez az alapköve a munkaerőpiac kialakulásának illetve a munka minél hatékonyabb elvégzésének. Kezdetleges formában csupán arról beszélhetünk, hogy a nők inkább gyűjtögetnek, amíg a férfiak vadásznak.
- A következő korszak a már említett földművelés fejlődése. Nyilvánvaló forradalmi újítás volt a két, illetve a háromnyomásos, valamint a talajváltó földgazdálkodás megjelenése, ami a X. századra uralkodóvá vált. Addig nem látott hatékonysággal tudtak termelni az emberek.
- A harmadik elhatárolást a középkori céhek alkotják. A céhek azonos mesterséget űző iparosok érdekvédelmi szervezete volt. Megjelenésükkel kettéválik a mezőgazdasági és az ipari termelés. Később a kora újkori Angliában megjelennek a manufaktúrák. Mivel a szakképzetlen bér munkások a termelőfolyamatnak csak egyes részfeladatait látták el, nem volt szükség szaktudásra.
- A következő lépés az 1780-as évekre tehető ipari forradalom. Az új energiaforrások, mint a szén- illetve a gőzenergia megteremtették a lehetőséget annak, hogy a termelés eddig soha nem látott méreteket öltön. A tömeggyártás, és a nagykereskedelem elsőként a textiliparban jelentkezett és innen terjedt el fokozatosan. Megtörténik a gépesítés a gyárakban, sorra jelennek meg az újabbnál újabb gépek, amelyek lehetővé teszik a termékek minél gyorsabb előállítását.³ Az emberek természetesen elégedetlenek, hiszen a két kézzel végzett munkát felváltották a gépek, amelyek hatékonyabban tudtak működni. Ezért a dolgozók elvesztették munkájukat. Több géprombolásra is sor került, melyet csak a törvénybe iktatott halálbüntetéssel tudtak megfékezni.
- Ennek az eseménysorozatnak a következő láncszeme az urbanizáció. Egyre többen felhagytak a vidéki életmóddal és az ipari csomópontokhoz költöztek, mely biztosított számukra munkát. A folyamat napjainkban is tart.

Magyar viszonylatban érdemes kitérni rá, hogy 1989-1990-ben végbement rendszerváltásnak köszönhetően jelentősen megváltoztak a munkaerő piaci viszonyok. A teljes foglalkoztatottság ideológiáját átvette a piacgazdaság, amely az egész társadalmat alapjaiban változtatta meg.

Ez idáig talán a legutolsó korszak az információs társadalom kialakulása, amely a XX. századra tehető. A távközlés rohamosan ütemben fejlődött, amelyet igazán a haditechnika

³ Száray Miklós: Történelem III., Nemzeti Tankönyvkiadó 2007. 54. o.

lendített előre a két világháború alatt. Az elektrotechnika fejlődése lehetővé tette, hogy az egész világot behálózó kommunikációs rendszer jöjjön létre, az internet. A mai internet elődjét a 60-as években az Egyesült Államok hadseregének megbízásából fejlesztették ki. A 70-es évekig több, egymástól elszigetelt csomagkapcsolt-hálózat működött, de hamarosan felmerült az igény, hogy ezeket egymáshoz kapcsolják, és egységesítsék az adatátviteli módszereket. A 80-as években százával csatlakoztak a hálózathoz az egyetemek, főiskolák, kutatóintézetek, valamint az állami hivatalok. Ebben az évtizedben jelentek meg a magánfelhasználók is, és ekkor indult be az internet robbanásszerű növekedése. Az áttörést gazdasági szempontból a széles körű elterjedéshez szükséges gazdaságos előállítás lehetőségének megjelenítése, a személyi számítógép kifejlesztése jelentette. Napjainkban az internet-hálózat mérete már exponenciális ütemben nő.⁴ Számos változást hozott ez a munkaerő-piacon, mint például a távmunka, amely eddig elképzelhetetlen volt. Mára pedig egyre jobban elterjed ez az atipikus munkavégzési forma.

Jelentős hatást gyakorol a digitalizáció a gazdasági folyamatokra is. A hatékony információ-management, az üzleti életben kamatoztatható. A hatékonyságot növelő és versenyélénkítő hatás felismerése és kihasználása, az infokommunikációs technológiára épülő gazdasági ágazatok léte és erősödése jelenti a hajtóerőt, amely a gazdaság szereplőit további befektetésekre és fejlesztésekre ösztönzi, ezzel mintegy gerjesztve az „új gazdaság” eddig is igen gyors ütemben bővülő piacait. Az új technológiának köszönhetően nagymértékben megnőtt mind a társadalomban összesen keletkező, mind az egyes emberekhez eljutó információk mennyisége. A mennyiségi növekedés ellenére nem az információ értékének devalválódása, értéktelenedése következett be, hanem éppen ellenkezője.

A jog szerepe ezekben a folyamatokban, hogy ki kell dolgozni azokat a szabályozási megoldásokat, az új társadalmi és gazdasági viszonyoknak megfelelő újszerű jogintézményeket, amelyek kellőképpen képesek garantálni mind gazdasági, üzleti élet forgalombiztonságát, az állampolgárok személyiségi jogait és a technológiai innovációs hajlam fenntartását, további erősödését.⁵

2002-ben az eEuropa akcióterv célul tűzte ki az információs társadalom kiépítését.⁶ Ennek folytatása az „eEurope 2005” cselekvési terv, amelynek középpontjában az e-

⁴ Námesztovszki Zsolt: Az internet fogalma, kialakulása és fejlődési irányvonalai, 2010.

⁵ Balogh Zsolt György: Az infokommunikációs jogról (Infokommunikáció és Jog 2. sz., 2004. augusztus)

⁶ eEurope 2002, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:124226a>

kormányzat, az e-oktatás, az e- egészségügy és az e-business állt.⁷ Az Európai Unió programjai továbbra is napirenden tartják az információs társadalom problémáit, gondoljunk az i2010 eGovernment cselekvési tervre valamint az Európai digitális menetrendre, ami az „Európa 2020” stratégia hét kiemelt kezdeményezésének egyike.

2. A rugalmasság és biztonság koncepciója

Az áttekintést óhatatlanul az Európai Unióval kell folytatni. Már a Párizsi és a Római Szerződés is tartalmaz releváns részeket a foglalkoztatásra vonatkozóan, azonban az áttörést a Szociális Akcióprogram hozott. Érdeemes kiemelni a 1986-os Egységes Európai Okmányban⁸ megfogalmazottakat a belső piac megvalósításáról. Ennek értelmében 1992-re érvényesül a négy alapszabadság, azaz a tőke, szolgáltatás, áruk és személyek szabad mozgása. 1989-ben Strasbourgban, a tagállamok elfogadták a "Közösségi Karta a munkavállalók alapvető szociális jogairól" című dokumentumot. Az akkori 12 tagállam közül csak 11 fogadta el, ennek következtében a Karta nem lett kötelező erejű.

A közösségi szintű foglalkoztatáspolitikáról az 1993-ban kiadott "Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás" című Fehér Könyv hozott igazi változást. A Fehér Könyvben jelenik meg először a foglalkoztatáspolitikai gazdasági és szociális megközelítésének ötvöződése. Ez a gyakorlatban annyit jelent, hogy a gazdaság alakításánál figyelembe kell venni az aktív szolidaritás elvét, vagyis a gazdaság versenyképességének növelése mellett csökkenteni kell a meglévő társadalmi különbségeket.⁹

Az Európai Bizottság 1993.12.01. jelentésében stratégiai javaslatokat tesz a munka világával kapcsolatos több területre. Egy nyitott, decentralizált és egészséges, versenyképes az információs és telekommunikációs kultúrára alapozott gazdaság kialakítását tűz ki közös uniós célként. Ennek keretében megfogalmazásra kerülnek az elvégzendő feladatok és koncepció, melyek a következők:

- Élethosszig tartó tanulás
- Nagyobb rugalmasság belső/vállalati, ágazati, és külső értelemben

⁷ Dr. Bakonyi Péter: Az információs társadalom fejlesztésének európai programjai – eEurope, eEurope 2002, eEurope 2005, http://old.sztaki.hu/~pbakonyi/bme_2011/IT_EUprog-2010.pdf , 2011.

⁸ Fazekas Judit: Az európai integráció története az európai unió intézmény- és jogrendszere, Novotni kiadó 2010. 157. o.

⁹ Molnár Emese: Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája, http://acta.bibl.uszeged.hu/7509/1/juridpol_doct_001_417-448.pdf

- Decentralizáció, innováció
- Az alacsonyan képzett munkások számarányának csökkentése az EU munkaerőpiacán, tehát a fiatalok erőteljes általános és szakmai képzése

Elérkezve konkrétan a flexicurity koncepciójához Hans Adriaansen holland szociológus nevét kell megemlítenünk. Hozzá kapcsolódik a kifejezés használata az 1990-es évek közepétől. Véleménye szerint a munkaviszony biztonságától a foglalkoztatás biztonságára kellene helyezni a hangsúlyt. Továbbá a foglalkoztatási lehetőségek bővítését és a szociális ellátórendszer fejlesztésével a szociális biztonságot kellene megerősíteni.¹⁰ Általában rugalmas biztonságnak fordítják, azonban a koncepció lényegének és megértésének szempontjából praktikusabb lehet a biztonságos rugalmasság használata.

Az 1990-es évek elején a dán és a holland munkaerő-piaci reformok nyomán figyeltek fel igazán a koncepcióra. A reformok sikerességét mutatták a jelentősen csökkenő munkanélküliségi ráták, ami az európai politikusokat számára ösztönzést jelentett a flexicurity koncepciójának közösségi szinten történő alkalmazására.

Hollandiában 2002-ben Wilthagen és Rogowsky alkalmazta a flexicurity kifejezést. Withagen nevéhez köthető a flexicurity négy dimenziójának meghatározása is.

- **Külsődleges számszerűsíthető rugalmasság**

A munkából való elbocsátás nehéz vagy könnyű volta, például a határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának mértéke, a munkaerő felvételének és elbocsátásának üzleti és szezonális ciklusokat követő rendje.

- **Belső (cégeken belüli) numerikus rugalmasság**

A cégek számára a források nélküli munkaerő létszám csökkentésének vagy belső átcsoportosításának nehéz vagy könnyű megvalósítása (munkaórák változtatása, részmunkaidő alkalmazása, munkakör rotáció), a már alkalmazásban lévő munkavállalók munkaideje, munkarendje és munkaszerződéseinek típusát érintő változások.

- **Funkcionális rugalmasság**

A cégek számára a munkaszervezet változtatásának nehéz vagy könnyű volta, a munkások képessége vagy képtelensége az új feladatok kihívásaihoz való alkalmazkodásra (több feladat ellátásának képessége, munkakör gazdagítás és

¹⁰ Szolnoki Szabolcs: Flexicurity - a rugalmas biztonságról általánosságban és a holland koncepció, 2013. április 18. https://foglalkoztatás.blog.hu/2013/04/18/flexicurity_általánosságban_es_hollandiában

rotáció) A foglalkoztathatóság javítása több munkafázis betanításával, illetve rugalmas munkaszervezet kialakítása útján.

- **Bérrugalmasság**

A bérek alkalmazhatósága a gazdasági körülményekhez rugalmas, teljesítményen alapuló bérezési rendszer alkalmazása teljesítménytől, eredménytől függő bérezési formák alkalmazása.

Mindezekkel összefüggésben a modell másik elemként meghatározta a biztonság dimenzióit is:

A munkafeladat biztonsága:

- a munka tartalmára vonatkozó elvárások stabilitása, munkaköri leírások megfelelő alkalmazása

A foglalkoztatás biztonsága:

- a munkaerőpiacon maradásra vonatkozó elvárások (nem feltétlenül ugyanannál a foglalkoztatónál)

A jövedelem biztonsága

A kombinációs biztonság:

- ez jelenti a lehetőséget, hogy a fizetett munkát és a családi kötelezettségeket összhangba lehessen hozni ¹¹

A flexicurity eszméje a 2000-es Lisszaboni Stratégia megjelenését követően tűnt fel az Európai Unióban, mint a foglalkoztatás növelése, a versenyképesség, valamint a szociális védelem egyidejű megvalósulásának egyik eszköze.¹²

A kilencvenes évek népszerű irányzata végül 2006. november 22-én megjelent a Zöld könyvben¹³. Ez egy vitairat volt, amellyel a bizottság azt célozta meg, hogy a modern munkajog előtt álló kihívásokról a tagállamok, illetve a munkáltatói és a munkavállalói képviselők kezdjenek vitát. Gyakran képez hivatkozási alapot a dokumentum azonban kötelező jogi természete nincs.¹⁴

¹¹Vojtek Éva: A flexicurity EU-s modelljeinek gyakorlati szempontú bemutatása, s a hazai megvalósítás lehetőségei, 2010., 2. o.

¹²Vojtek Éva: A flexicurity EU-s modelljeinek gyakorlati szempontú bemutatása, s a hazai megvalósítás lehetőségei, 2010., 1. o.

¹³ Az Európai Közöségek Bizottsága Brüsszel, 2006.11.22. COM (2006) 708, Zöld Könyv A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival

¹⁴ Ado Online: Új Mt.: háttérben a Zöld könyv, 2013. március 19. <https://ado.hu/munkaugyek/uj-mt-hatterben-a-zold-konyv/>

2007-ben az Európai Bizottság egy szakértői csoport felállításáról határozott, amelynek feladata a flexicurity alapelveinek meghatározása volt. A szakértői csoport munkájának eredményeképp a flexicurity négy fő alkotóelemét 2007 végén az Európai Tanács elfogadta.

Ezek szerint a biztonságos rugalmasság négy fő pillére:¹⁵

- rugalmas és megbízható szerződési formák, korszerű munkajogi szabályozás kollektív szerződések és munkaszervezetek révén,
- átfogó stratégiák az élethosszig tartó tanulásra a munkavállalók, közülük is a legsérülékenyebb rétegek folyamatos alkalmazkodóképességének és alkalmazhatóságának biztosítása érdekében,
- hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök, melyek segítenek a munkavállalóknak megbirkózni a gyors változásokkal és könnyítik az újra elhelyezkedést,
- korszerű társadalombiztosítási rendszerek, magában foglalva a szociális védelmi formák minél szélesebb körét, mely segíti a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét és ösztönzi a foglalkoztatást, elősegítik a munkaerő-piaci mobilitást

A koncepcióról megállapítható, hogy tág keretet biztosít arra, hogy a fentebb bemutatott alapelvekhez való igazodás mellett a tagállamok ország specifikus modelleket valósítsanak meg. Az is egyértelmű, hogy az egyes alkotórészek mind segítik a humán tőke dinamikus fejlődését.

¹⁵ Dr. Vukovich Gabriella: Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon, Nonprofit Monitor (2009.), www.nonprofitmonitor.hu 2. szám, 21. o.

III. Rugalmasság - Biztonság - Egyensúly

A következőkben a munkám érdemi részét képező flexicurity koncepcióját járom körbe alaposabban. Maga a koncepció nem mondható új keletűnek, azonban úgy vélem továbbra is ez az egyik legmeghatározóbb irány a munka világában, melyet a XXI. századi viszonyok között sikeresen alkalmazni lehet.

1. Flexicurity

Az elmúlt időszakban számos kísérlet született arra, hogy a fogalmat meghatározzák, a következőkben a teljesség igénye nélkül néhányat bemutatva igyekszek közelebb kerülni a flexicurity mibenlétéhez:

- A flexibility 'rugalmasság' és a security 'biztonság' szavak kontaminációjából keletkezett. Jelentése: az állam szerepe az egyén életében az, hogy az életre szóló munkahely megteremtése helyett lehetővé tegye a biztonságos és rugalmas munkahelyváltásokat.¹⁶
- A rugalmas biztonság vagy flexicurity a szociális piacgazdaságban az aktív foglalkoztatáspolitikai egyik modellje. A flexicurity a munkaerő-piac rugalmas alkalmazkodási képességét, a foglalkoztatás nagyfokú biztonságát és a munkavállalókra vonatkozó jogok és kötelezettségekre alapuló állami foglalkoztatáspolitikai elveit ötvözi. A flexicurity az Európai foglalkoztatási stratégia és a Foglalkoztatási iránymutatások egyik központi fogalma. A nemzeti foglalkoztatáspolitikába integrált flexicurity szakpolitikáknak fontos szerepük van az európai munkaerőpiac modernizálásában és az Európa 2020 stratégiában kitűzött 75 százalékos aktivitási ráta elérésében.¹⁷
- A flexicurity magyar valósága egy sajátos, országspecifikus szociális és munkaerő-piaci modellt, stratégiát jelent. Ennek egyik eleme a munkajogi szabályozás jellege, amelyben a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának elérése a nagy kérdés. Az egyensúly a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.¹⁸

¹⁶ <http://www.szomagyarito.hu/szocikk.php?id=1667>

¹⁷ <https://www.hrportal.hu/jelentese/flexicurity.html>

¹⁸ Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80.születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017.) 2. különszám, 219. o.

- A flexicurity elmélete azt ígéri, hogy „mindkettő legjobb tulajdonságainak megőrzésével” megszünteti a munkaerő piaci rugalmasság és a szociális biztonság közötti ellentétet. Az elképzelés a munkahelyteremtést célzó rugalmasság és a szociális biztonságot szem előtt tartó védelem körültekintően kiegyensúlyozott kombinációját jelenti.¹⁹
- Az Európai Bizottság egyszerűen úgy definiálja a flexicurityt, hogy az „a rugalmasság és biztonság egyidejű erősítésére irányuló integrált munkaerő-piaci stratégia”²⁰

Látható, hogy a flexicuritynek nincs általánosan elfogadott definíciója. Egyes szakemberek tágan, míg mások szűkebben értelmezik a koncepciót. Az egységes definíció hiányát jelzi, hogy a flexicurity-t gyakran ugyanazok a szerzők is hol egy közpolitika-típus, hol pedig egy munkaerő-piaci feltétel leírására használták. Például Wlthagen és munkatársai a flexicurityt a gyengébb munkaerő-piaci csoportokra irányuló átgondolt és koordinált stratégiának tartják: „Olyan politikai stratégia, amelynek célja, hogy egyidejűleg és átgondolt módon erősítse egyrészt a munkaerőpiac, a munkaszervezet és a munkaügyi kapcsolatok rugalmasságát, másrészt pedig a biztonságot (a foglalkoztatási biztonságot és a szociális biztonságot) a munkaerőpiacon belüli és kívüli gyengébb csoportok számára. Ugyanakkor Wlthagen és Tros egy intézménycentrikusabb definíciót is megfogalmaz:

„A flexicurity:

- a foglalkoztatási, jövedelmi és 'kombinációs' biztonság egy bizonyos szintje, amely segíti a viszonylag gyenge helyzetű dolgozók munkaerő-piaci karrierjét és boldogulását és lehetővé teszi a tartós és magas színvonalú munkaerő-piaci részvételt és társadalmi befogadást, egyúttal pedig
- a (külső és belső) numerikus-, funkcionális- és bérrugalmasságot, ami segíti, hogy a munkaerőpiacok (és az egyes vállalatok) megfelelően és időben alkalmazkodjanak a változó feltételekhez a versenyképesség és termelékenység fenntartása és fokozása érdekében.”²¹

¹⁹ Elke Viebrock – Jochen Clasen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés, Esély 2014/1, 18. o.

²⁰ Urbánné Mező Júlia Veronika: Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar Közgazdaságtani Doktori Iskola: Az ifjúsági munkanélküliség kihívásai az Európai, Doktori értekezés Témavezető: Dr. Udvari Beáta adjunktus Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar, Szeged, 2017. 43. o.

²¹ Elke Viebrock – Jochen Clasen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés esély 2014/1, 18. o.

Álláspontom szerint általános definíciót nem érdemes önkényesen megalkotni, tekintettel arra, hogy a flexicurity fogalma épp olyan rugalmas bizonyos értelemben, mint maga a jelentése, amit hordoz. Éppen ezért úgy vélem, talán pont ez adja jelentőségét és hasznosíthatóságát a koncepciónak, hiszen mindenki egy kissé mást ért alatta. Pont ezért alkalmas arra, hogy az eltérő nemzeti jogrendszerekben hatékonyan tudjon funkcionálni. Annak ellenére, hogy mindenki picit a saját módja szerint értelmezi, mégsem vész el a jelentés magja a program lényege.

Szemléletmódomhoz mindenképpen azok definíciók álnak közelebb, melyek viszonylag tágan értelmezik a fogalmat. Egyetértek azzal, hogy a flexicurity a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitika koordinációján alapul. A foglalkoztatáspolitikai feladata, hogy a lehető legjobb körülményeket teremtsen meg a munkahelyek számának növekedéséhez, a szociálpolitikának pedig mindenki számára garantálnia kell az elfogadható szintű gazdasági és szociális biztonságot, beleértve azokat is, akik szabályozatlan munkaerőpiacon tevékenykednek.²²

2. Kihívások a munka világában:

Megvizsgálva a koncepció mögött húzódó folyamatokat, elmondható, hogy a jelenlegi munkavállalói védelmi eszközök csekély foglalkoztatási orientációval bírnak az olykor túlzott védelmi szint következtében. Fokozott veszélyt hordozhat magában bizonyos munkavállalói csoportoknál, mint a fiatalok vagy a nyugdíjasok, így nagy eséllyel megrekednek a munkanélküli érásban. A munkahelyek gyorsabban változnak, mint ezelőtt bármikor. Az alkalmazkodó készség, a változásra és a változtatásra való készség egyre jobban előtérbe kerülnek. A munkavállalók élete és munkahelye is kitett a folytonos változásoknak, melynek négy fő okát lehet kiemelni:

- európai és a nemzetközi gazdasági integráció
- új technológiák fejlődése, különösen az informatika és a kommunikáció terén
- az európai társadalmak elöregedése és ezzel együtt a mindig viszonylag alacsony foglalkoztatási ráta és a tartósan munkanélküliek magas aránya, ami veszélyezteti a társadalombiztosítási rendszerek fenntarthatóságát
- az egyre szegmentáltabb munkaerőpiacok kialakulását számos országban ahol viszonylag védett és kiszolgáltatott munkavállalók egyszerre jelen vannak.

²² Elke Viebrock – Jochen Clasen: Flexicurity – aktuális helyzetjelentés esély 2014/1, 18. o.

(‘insiders’ and ‘outsiders’- Két féle munkaerőpiac alakul ki, egy védett és egy rugalmas.).²³

3. Megoldások a flexicurity által:

A flexicurity megközelítésében fontos szerepet kap a munkajogi szabályozás azon belül is a munkaidő beosztásának szabályai. Kulcskérdés továbbá a mobilitás növelése. A rugalmasság lényegében a munkafeltételek lehető legszélesebb értelemben vett hozzáigazíthatóságát jelenti a gazdaság és a társadalom változó igényeihez.

A koncepció egy új perspektívát is jelent, melynek fókuszában a munkavállalói érdekek állnak. Ami a munkaadókat és a vállalkozásokat illeti fő célkitűzés, hogy az innovatív termék és szolgáltatásfejlesztés irányába kell tevékenységüket kialakítani. Új készségeket valamint szakmákat és termelési technikákat kell elsajátítaniuk, ami egy folytonos kihívás. Ez egyaránt érinti a munkaadókat és a munkavállalókat.

A Zöld könyv²⁴ megállapításai szerint a munkajogi szabályozás egyik sarokkövét jelenti a munkaviszony megszűnése és megszüntetése, tekintettel arra, hogy ennek foglalkoztatási hatása van. Ezzel ösztönözni és gátolni is lehet egyaránt a rugalmas és gördülékeny munkahely váltást, ezáltal a felfelé irányuló mobilitást. Nem szabad azonban a flexycurity-t akként értelmezni, mintha az mentesítené a munkaadót a felelősség alól a dolgozóival szemben, és szemet huny afelett, hogy csekély biztonságot nyújtson, és az sem következik belőle, hogy a határozatlan idejű munkaszerződést a háttérbe kívánja helyezni. Sokkal inkább jelenti azt, hogy jogi szabályozás révén korlátozzák az egymás után köthető határozott idejű szerződések számát, és biztosítják a szerződés határozatlan idejűvé válását. Továbbá flexicurity inkább azt segítené elő, hogy a munkavállalókat jó munkahelyekhez juttassuk, és hogy folyamatosan fejlesszük a készségeiket. Nagy felelősség hárulna a munkaadókra abban a tekintetben, hogy olyan munkát kínáljanak, ami piacképes a jövőben, továbbá be kell ruházniuk dolgozóik képzésébe.

Olyan vádakról is olvashatunk, mely szerint a flexicurity a foglalkoztatást védő szabályok lebontására törekszik. Épp ellenkezőleg, a flexicurity olyan, a foglalkoztatást védő törvényi szabályozás kialakítását célozza meg, ami elősegíti az elhelyezkedést, különösen olyan helyzetben, ha az ember nem tudja megtartani a korábbi állását.

²³ A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén Európai Bizottság, Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság 2007. 6. o.

²⁴ Az Európai Közösségek Bizottsága, Brüsszel, 2006.11.22. COM (2006.) 708 végleges, Zöld Könyv A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival

Az OECD a következő módon jellemzi a flexicurity-t:

- mérsékelt foglalkoztatás védő szabályozás
- magas részvétel az életen át tartó tanulásban
- magas ráfordítás a munkaerő-piaci eszközökre (aktívra és passzívra egyaránt)
- jogokat és kötelességeket egyensúlyban tartó, bőkezű munkanélküli-ellátási rendszer
- magas társadalombiztosítási lefedettség
- magas szakszervezeti lefedettség²⁵

A flexicurity előirányozza munkaerő piaci rugalmasság és biztonságosság egyidejű növelését.

Külön vizsgálva a rugalmasságot és a biztonságot az alábbiakat állapíthatjuk meg.

a.) Rugalmasság

A rugalmasság jelenti a hatékony és sikeres átmenetet az egyén életében. Ilyen átlépés például az iskolából a munka világába vagy éppen egyik állásból a másikba, a munkanélküliségből és az inaktivitásból a munkába, a munkából pedig a nyugdíjba. A munkavállalók jobb állásba való átlépése is ide tartozik, mindamellett, hogy a tehetségük gondozása kiemelt szempont. Ez a fölfelé irányuló mobilitás rengeteg gazdasági előnnyel jár. A rugalmasság a rugalmas munkaszervezetről is szól, amely képes gyorsan és hatékonyan elsajátítani az új termelési igényeket és képességeket, továbbá a munka és a magánélet összehangolásának megkönnyítését. A munkavállalók naprakészen tarthatják tudásukat és szükség esetén rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozhatnak. Lényegében biztosítani kell azt, hogy a munkavállalók elsajátítsák azokat a készségeket, amelyek képessé teszik őket az előrelépésre pályájuk során, és elősegíthetik egy új állás megtalálását. Magába foglalja az átmeneteket megkönnyítő támogatási formákat is valamint a képzés lehetőségét.

b.) Biztonság

A biztonság elsősorban a foglalkoztatás biztonságát jelenti. Azon biztonságról van szó, mely lehetőséget teremt a munkavállalók számára a folyamatos képzés és tudás bővítésre, így szakmailag naprakészek, kibontakoztathatják képességeiket, kreatívan tudnak hozzáállni a munkához. Ebből eredően biztonságba kerülnek, hiszen ha elveszítik

²⁵ Dr. Vukovich Gabriella: Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon, Nonprofit Monitor (2009.), www.nonprofitmonitor.hu 2. szám, 23. o.

állásukat értékes tudásuk révén versenyképesek maradnak a munkaerőpiacon. Lényegét tekintve felkészülnek az esetleges munkahelyváltásra, ami egy meglehetősen új szemléletmódot tükröz. Továbbá a biztonság alatt azon támogatási rendszert is értjük, mely sikeresen és hatékonyan kivezeti a munkavállalókat munkahely vesztes esetén a munkanélküli világból. Így ide sorolhatók a foglalkoztatáspolitikai eszközök és a szociális rendszer. Nagyobb védelmet generál az is, ha a munkavállalókat nagyobb mértékben vonjuk be a döntéshozatalba, illetve ha biztosítjuk számukra munkájuk ellátása során a nagyobb önállóságot és a változatos feladatokat.

Összességében rugalmasságnak és a biztonságnak a munkavállalók közötti egyenlőbb elosztását célozza. Belépési pontokat teremt a munka világába az oda belépni kívánóknak, és segíti továbblépésüket jobb szerződések felé.

A gyakorlatban a flexicurity politikák eredménye lehet, hogy a munkavállalóknak több potenciális állás áll rendelkezésére. Munkáltatói oldalon a pozitív hozadék, hogy a munkavállalók nagyobb termelékenységet és szélesebb körű készségeket tudnak felmutatni munkaadóiknak, ezáltal versenyképesebbek és foglalkoztathatóbbak. Ezzel egy win-win pozícióba kerül mindkét szereplő. A munkaviszony szereplőitől egyaránt új megközelítésmódot igényel a koncepció ezáltal a XXI. század társadalmi problémáira egyfajta társadalmi innovációt is jelent a flexicurity megközelítésmódja. A társadalmi innováció új vagy újszerű válaszokat ad egy közösség problémáira azzal a céllal, hogy növelje a közösség jólétét.²⁶

²⁶ Kocsiszky György – Veresné Somosi Mariann – Balaton Károly: A társadalmi innováció vizsgálatának tapasztalatai és a fejlesztési lehetőségei, Vezetéstudomány / Management Review, XLVIII. Évf. 2017. 6-7. szám, 16.o.

IV. Górcső alatt a hazai tendenciák

A következőkben vizsgálatom sorvezetője a korábban ismertetett pillérek lesznek, ezek mentén kívánom megvizsgálni, hogy Magyarországon milyen megoldások révén jut érvényre a flexicurity koncepciója.

1. Munkajogi szabályozás

- rugalmas és megbízható szerződési formák, korszerű munkajogi szabályozás kollektív szerződések és munkaszervezetek révén

A dolgozat jogi jellegére tekintettel a következőkben a munkajogi szabályozással részletesebben foglalkozok, nagyobb hangsúlyt fektetve a koncepció ezen elemére. Kiemelt figyelmet fordítok a munkaidő szabályozásra, mivel véleményem szerint jelenleg ebben rejlik a legtöbb kiaknázatlan lehetőség, amit a munkaadók nem használnak ki a rugalmasabb foglalkoztatás érdekében.

A munkajogi szabályok egyik fő eleme a piackreáló funkció, ez alapján a munkajog a gazdasági jog részét képezi. Kiemelt szerepe, hogy a munkáltatók számára a versenyképesség és a gazdasági fejlődés előmozdítása. A munkajogot ez a szemlélet a gazdasági törvényszerűségekhez közelíti, annak érdekében, hogy a gazdasági folyamatok minél kevesebb mesterségesen beépített korlátozást tartalmazzanak. A piackreáló funkció a feleket egyenrangú, szerződéses partnerként kezeli, ezért igyekszik teret biztosítani a szabad megállapodásaik számára. Az említett funkció ezeket a célokat a kógens szabályok csökkentésével, a védelmi jellegű korlátok kiiktatásával, a szabályozás rugalmassá tételével kívánja elérni. Ha megnézzük a hatályos 2012-es Munka törvénykönyvének indokolását, akkor láthatjuk, több helyen utal a rugalmas foglalkoztatás megjelenésének igényére. Az Általános Indokolás 10. pontja az állami szabályozás regulatív funkcióinak csökkentését, míg a 16. pontja a piac igényeihez igazodó rugalmas szabályozást deklarálja célkitűzésként.²⁷

Az Munka törvénykönyve²⁸ a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatát tekinti annak a tipikus és általános jogi formának, amely a munkaviszonnyal kapcsolatos

²⁷ Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 97. o.

²⁸ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyve (továbbiakban Mt.)

lényeges jogok és kötelezettségek forrása.²⁹ Ez a koncepció lehetővé teszi a munkaviszony szereplői számára azt, hogy a szabályokat a jogviszony jellegzetességeinek megfelelően és a flexicurity rendszerével összhangban rugalmasan állapítsák meg. A gondoskodó, a gyengébb felet védelmező állam helyett a felek önszabályozó szerepe a hangsúlyos, célként kitűzve azt, hogy a munkajogi szabályozás a piaci szereplőket ne elriassza, hanem ösztönözze a munkaviszony létesítésére.³⁰

Munkavállalóként a munkahely keresés során az egyik legfontosabb szempont, hogy mennyi időt kell dolgozni az adott munkahelyen. Ezt már a munka világának kapujában a munkaszerződés megszerkesztésénél bele kell foglalni a szerződésben, mert ha ez hiányzik, akkor automatikusan az általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra szerződnek a felek. A következőkben szeretném ismertetni a ma hatályban lévő joganyag munkaidővel kapcsolatos rendelkezései milyen lehetőséget nyújtnak a rugalmas munkaidő beosztására a munkáltató előtt. Fontosnak tartom, hogy a 2003/88/EK irányelv szabályaival összehasonlítsam a szabályanyagot, ami a munkaidő-szervezés egyes szempontjait tartalmazza. Ismertetem a fontosabb fogalmakat, illetve igyekszek rávilágítani a munkaidő beosztásának fontosságára mind egyéni és kollektív, mind gazdasági, társadalmi összefüggéseiben.

Kiindulópont az Alaptörvény³¹ rendelkezései. A nemzeti hitvallásban kifejtésre kerül, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye. A XVII. cikk harmadik bekezdése kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A negyedik bekezdés pedig rendelkezik általános jelleggel közvetetten a munkaidő beosztásáról: minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. Látható, hogy már Alaptörvényi szinten a szabályozás tárgyát képezi közvetetten a munkaidő beosztás, ami jelentős garanciát nyújt.

Másik fontos szabályanyagunk, ami már részleteiben átfogja a témát, az a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. A fogalmi meghatározásokkal kezdi a XI. fejezet,

²⁹ Musa Imre (2012): A munkajog és a polgári jog megváltozott kapcsolatrendszeréről, Humánpolitikai Szemle, 2012. július-augusztus, 76. o

³⁰ Berke Gyula - Kiss György - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert - Horváth István (2009): Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, Pécsi munkajogi közlemények, 2009/2. évf., 3. sz. 147-160. o

³¹ Magyarország Alaptörvénye - (2011. április 25.)

ami sokkal szélesebb körben adja meg a definíciókat, valamint azokat konkretizálja is az előző szabályozáshoz³² képest. Azonban érdemes megvizsgálnunk, hogy mennyire vannak ezek a meghatározások összhangban a 2003/88/EK irányelvvel.

a.) Munkaidő:

A munkaidő fogalmát az Mt. úgy határozza meg, mint a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. A keretirányelv a következő fogalommal dolgozik: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Látható tehát, hogy némi eltéréssel dolgozik a két fogalom. A legmarkánsabb különbségnek azt tartom, hogy a hatályos Mt. evidenciaként kezeli, hogy a munkaidőbe beletartozik a rendelkezésre állási kötelezettség. A jogalkotó azon gondolat mentén szabályozta a kérdést, hogy a munkavállaló fő kötelezettségébe bele tartozik a rendelkezésre állás, ezáltal ezt az időtartamot is munkaidőnek kell tekinteni. Ezt egyértelműen leírja a törvény miniszteri indokolása.³³ Azonban ezt konkretizálhatta volna a jogalkotó. A másik fontos gondolat, hogy a munkaidőt egyértelműen a munkáltató határozza meg, ezáltal az attól függetlenül munkaidőnek fog minősülni, hogy tényleges munkavégzés történt-e.

Fontosnak tartom azt is kiemelni, hogy a jogalkotó tisztázza, hogy mi számít előkészítő és befejező tevékenységnek. Erre azért van nagy szükség, mert a törvény logikájával ellentmondásossá válhatna a joggyakorlat számára, hogy ha egyébként az utasítás nélkül végzett tevékenység azt nem feltétlenül sorolná be a munkatevékenységek körében. Abból a logikából kiindulva, hogy a munkajogviszony egyik specifikuma a függő munkavégzés, ami a munkáltató utasításában jelenik meg. Az indokolás is kiemeli, hogy ugyan nem a munkakör lényegi elemeiről van szó, azonban a munkaköri feladatok teljesítése szempontjából ezek lényeges tevékenységnek tekintendők.

³² 1992. évi XXII. törvény - a Munka Törvénykönyvéről

³³ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. október

b.) Munkaidőkeret:

A következő fogalom, amit alaposabban szemügyre veszek az a munkaidőkeret. Témám szempontjából különösen fontos a munkaidőkeret, hiszen ez a jogi megoldás mind a munkáltatónak mind a munkavállalónak megfelelő rugalmasságot és kedvező feltételeket biztosít.

A hatályos Mt. szerint a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja.³⁴ Ez lényegében azt jelenti, hogy a munkavállaló a ledolgozandó munkaideje egy hosszabb időszakban kerül meghatározásra. Ezzel a munkáltató megnyitja a lehetőségét az egyenlőtlen munka-idő beosztás előtt, ami ezáltal rugalmasabbá is válik. Ezen túlmenően vitathatatlan gazdaságélénkítő funkcióval bír a jogintézmény. A törvény konkrétan meghatározza a munkaidőkeret tartamát, ezek szerint legfeljebb 4 hónap vagy 16 hét főszabályként, ami az általános munkarend alapul vételével kerül meghatározásra. Itt ismét egy újabb fogalomba botlunk. Ezt nem sokkal hátrébb a törvényben megtaláljuk, mely szerint az általános munkarenden a heti öt napra hétfőtől péntekig történő munkaidő beosztását kell érteni. A fogalom a munkaidőkert aspektusából vizsgálva egyfajta mérőegység funkciót is betölt, ami megadja a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő mértékét.³⁵ A 2019. január 1-én hatályba lépő módosítások nyomán a munkaidőkeret maximális időtartama 12 hónapról³⁶ 36 hónapra módosul, amennyiben azt objektív, vagy műszaki, vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják. Mindezt kollektív szerződésben szükséges szabályozni az alkalmazhatóságához. A törvénymódosítási javaslat indokolása³⁷ szerint az új szabályozás ezáltal megteremti a munkaidő hosszabb időszak alapulvételével történő megállapításának esetkörét, rugalmas lehetőséget biztosít a termeléshez igazodó munkarend megszervezésére.

2017. tavaszán a kormány már benyújtott egy törvénymódosító javaslatot³⁸ a munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről, ami lehetőséget adott volna a munkaidőkeret tartamának növelésére. A javaslat ugyan nem került be a törvénybe azonban a tendenciát jól tükrözi,

³⁴ Mt. 93§ (1)

³⁵ Dudás Katalin – Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Kártyás Gábor - Kusisity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán: Munkajog, ELTE Eötvös kiadó, Budapest, 2015. 264. o.

³⁶ Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex kiadó, Budapest, 2014. 227. o.

³⁷ A munkaidő-szervezésről és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról, T/3628., Benyújtás dátuma: 2018-11-20

³⁸ A munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről szóló T/15035. számú kormányzati törvényjavaslat, Benyújtás dátuma: 2017-04-11

hogy a hosszabb távú gazdasági trendekre figyelemmel kívánta biztosítani a munkaidő-szervezés megfelelő kialakításának lehetőségét. Ez különösen a hosszú, akár 6-7 éves termelési ciklusokkal működő ágazatokban segítheti elő a kereslethez igazodó termelést, ahol a törvényben rögzített, legfeljebb 12 hónapos munkaidőkeret korlátai szűknek bizonyulnak. A törvény alapján megkötésre kerülő kollektív szerződésekkel azt az időszakot lehet kibővíteni, melyen belül a munkáltató a munkaidőt beoszthatja. A módosított jogszabály hároméves időszakra teszi lehetővé a felhasznált és fel nem használt munkaórák beosztására vonatkozó, hosszabb munkaidőkeret kialakítását. A munkaidő-szervezés olyan terület, ahol a munkavállalók különös védelmet élveznek. A munkafeltételek egyoldalú megállapítását kizárva, a hosszabb munkaidőkeret kialakítását kizárólag a munkavállalók és a munkaadók képviselőiteinek megállapodására bízva, azt kollektív szerződéshez köti. További garanciális elem, hogy ezen időszak alatt a munkavállalók folyamatosan azonos alaphétre keresnek. A javaslat a hosszú termelési ciklusokhoz igazodó, hullámzó munkaintenzitást rugalmasan követő munkaidő-beosztásra kíván lehetőséget adni, mely igazodik a nemzetközi gazdasági környezetben működő hazai vállalkozásaink igényeihez is, melyeknek termelésüket a globális rendszerben kell megszervezniük. Az Európai Unió tagállamainak már működő gyakorlatai például szolgálnak az olyan munkaidő-beosztási rendszer kialakítására, melyben a munkavállalói jogok védelme és a gazdasági vállalkozások érdekei egyaránt érvényesülnek. A törvény célja (a teljesítendő munkaidő és az üzemidő jobb összehangolása által) a munkavállalók védelme, a változó gazdasági környezetben munkahelyük megtartásának, folyamatos és egyenletes bérkereseti lehetőségüknek biztosítása, és ezzel párhuzamosan a munkáltatók számára a termelés kiszámíthatóvá és tervezhetővé tétele, valamint a megfelelő munkaerő folyamatosan biztosítása.

A módosítás a hosszabb munkaidőkeretre is figyelemmel pontosítja a munkaidő-beosztás szabályait. A munkavállalók érdekeinek védelmét szem előtt tartva (összhangban a munkaidő-szervezésre vonatkozó 2003/88/EK irányelv rendelkezéseivel) rögzíti az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alapjául szolgáló napi és heti munkaidő tartamát is, valamint azt, hogy 12 hónap átlagában a heti munkaidő a rendkívüli munkavégzéssel együtt sem haladhatja meg a 48 órát. A módosítás a munkavállalók védelme érdekében a munkaszerződésben történő megállapodás lehetőségének kizárásával csak kollektív szerződésben biztosít eltérést attól az általános szabálytól órabéres díjazás esetén, hogy a munkavállaló havonta egyenletes bérezésben részesüljön a legfeljebb harminchat hónapos munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak alapján.

c.) Elszámolási időszak:

Beszélnünk kell továbbá az elszámolási időszakról, ami ugyancsak szorosan kapcsolódik a munkaidőkerethez. Mivel az elszámolási időszak fogalma körül a magyar munkajogász társadalmon belül is vita van a törvényszöveg értelmezését illetően ezért nem egyszerű az elhatárolása, elemzése. Az Mt. lehetőséget biztosít arra, hogy munkaidőkeret alkalmazása nélkül is a munkáltató be tudja osztani a munkavállaló heti munkaidejét úgy, hogy az adott hétre eső munkaidőt egy hosszabb időszak alatt teljesítse, amit a munkáltató határoz meg. Megkötés csupán annyi, hogy a „hosszabb időszaknak” azzal a héttel kell kezdődnie, amire a teljesítendő egy heti munkaidő esik. Egyebekben a munkaidőkeret szabályai alkalmazandóak. Az elszámolási időszak egy sajátos munkaidő-beosztási formát takar, ami alapján egyenlőtlenül lehet beosztani a munkaidőt. Tehát az egyenlőtlen munkaidő-beosztás egy módozatáról van szó, amit a törvényjavaslat indoklásából olvashatunk ki.³⁹ Jogosan merülhet fel bennünk a kérdés, hogy mi értelme volt az elszámolási időszak beemelése a törvény corpusába? Az indoklásban megkaphatjuk a munkaidőkeret valamint az elszámolási időszak elhatárolását. A munkaidőkeret esetében a munkaidő mennyiségének hosszabb időszak alapulvételével történő meghatározását teszi lehetővé, ezzel szemben az elszámolási időszak egy adott időszak egyedi munkaidő-beosztás szabályait adja meg. Tehát utóbbi eset tisztán beosztási szabály. Az elszámolási időszak lehetővé teszi a munkaidő egyenlőtlen beosztását anélkül, hogy alkalmaznánk a munkaidőkeretet. Azonban lényeges elhatárolási szempont, az, hogy a munkaidőkeret esetében az időszak végénél is leellenőrizhető, hogy a heti munkaidőnek és pihenőidő szabályainak megfelelnek-e. Az elszámolási időszak esetében azonban ezt már annak elrendelése esetén figyelembe kell venni. Ekkor ugyan naponta eltérő munkaidő ledolgozására lehetőség van, de a heti 40 órát nem haladhatja meg. Az elszámolási időszak összességében arra ad lehetőséget, hogy a heti munkaidő hosszabb időtávon legyen teljesíthető, lehetőséget biztosítva ezzel a túlórák kiegyenlítésére, kompenzálására azaz „lecsúszthatóságára”. Alkalmazási területe azonban szűkebb, hiszen csak a heti munkaidő beosztást teszi lehetővé ebben a formában. Ezzel szemben a munkaidőkeret az egyenlőtlen munkaidő-beosztást és a mennyiségi eltérést is lehetővé teszi.

Magam részéről egyet tudok érteni azzal a megközelítéssel mely szerint az elszámolási időszak kezdő hetének általános munkarend szerinti óraszámát az elszámolási időszakon belül kell teljesítenie a munkavállalónak, azzal, hogy ha ennél az óraszámnál a kezdő

³⁹ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről

héten többet teljesít, és ez a többletóraszám az elszámolási időszakon belül nem kompenzálódik ki, úgy az elszámolási időszak végén ez a többletóraszám rendkívüli munkavégzéssé válik. Amennyiben pedig a kezdő heti óraszámot a kezdő héten a munkavállaló nem teljesíti, úgy a munkáltatónak az elszámolási időszakon belül van lehetősége ezen „időtartozást” „ledolgoztatni” a munkavállalóval.⁴⁰

A következőkben megvizsgálom az irányelv referencia-időszakkal kapcsolatos kérdéseit. Először is szeretném kiemelni az irányelv preambulumban megfogalmazott elvet, mely szerint: „A vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben. Szükséges arról rendelkezni, hogy bizonyos rendelkezésektől a tagállamok, illetve adott esetben az ágazat két oldala, eltérhetnek. Eltérés esetén, főszabályként, az érintett munkavállalóknak ugyanannyi kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani.”⁴¹ Ebből is látszik, hogy a munkaidő beosztása igényli a rugalmas megközelítést, azonban ez semmi esetre sem jelentheti a munkavállaló oldalán felmerülő hátrányt.

Az irányelvben a 16. cikk szól a referencia-időszakról, ami meglehetősen szűkszavú, definíciót nem is ad meg. Ez értelmezési, fordítási problémákat is felvethet. Elsősorban felhatalmazást ad az államoknak arra, hogy bizonyos cikkek esetén alkalmazzák a referencia-időszakot. Ilyen például a heti pihenőidő, a munkaidő vagy az éjszakai munka időtartama. Ezek kizárólag a legfontosabb minimumszabályokat adják meg, mint a maximális időtartamok, vagy pihenőidők kiadásának korlátait. A referencia-időszak fordítását tekintve vonatkoztatási időszaknak, vagy vonatkoztatási keretidőszaknak feleltethető meg.⁴² Más országokban a referencia-időszak alatt azt a hosszabb időszakot értik, amelynek alapulvételével kerül meghatározásra a ledolgozandó munkaidő és annak beosztása.⁴³

A kommentárirodalom azon az állásponton van, hogy a referencia-időszak fogalma megfeleltethető a magyar jogban használt munkaidőkeret fogalmával. Magam részéről

⁴⁰ Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről, MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/2, 29. o.

⁴¹ 2003/88/EK irányelv Preambulum (15), (16)

⁴² dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Komplex kiadó, Budapest 2012.

⁴³ Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, Novotni Kiadó, 2012. 81-83. o.

ezzel az állásponttal érték inkább egyet, mint azzal, ami szerint a magyar szabályozásban a referencia-időszak megfelelője az elszámolási időszak.⁴⁴

Az elszámolási időszak, valamint a munkaidőkeret kapcsán elmondható, hogy az irányelvnek való megfelelés megkérdőjelezhető és vitatható is bizonyos megközelítésből. Ha igaznak tekintjük azt az állítást, hogy az elszámolási időszak a referencia-időszakkal azonos, akkor ebből az állításból következne az is, hogy a magyar jog szerinti munkaidőkeret viszont nem lehet azonos a referencia-időszakkal, tehát ezen álláspont helyességéből az következne, hogy valamennyi, a munkaidőkerettel kapcsolatos törvényi szabályozás az irányelvbe ütközne, hiszen az eltéréseket az irányelv csak a referencia-időszak kapcsán engedi meg. Másik oldalról viszont, ha a magyar fogalmak szerinti munkaidőkeret felel meg az irányelv szerinti referencia-időszaknak, abból az következne, hogy az elszámolási időszak, mint jogintézmény nem felel meg az uniós irányelvnek, hiszen az irányelvi főszabályoktól való eltérést maga az irányelv csak a referencia-időszak alkalmazása esetén teszi lehetővé.⁴⁵

A referencia-időszak fogalmát az irányelv nem tartalmazza. Ugyanakkor az irányelv 22. cikke egy definícióhoz hasonló meghatározást tartalmaz, amely szerint az egy heti 48 óras munkaidő maximumot a referencia-időszak átlagában kell figyelembe venni. Ezek szerint egy olyan, kezdő és befejező időponttal rendelkező időszakról van szó, amelyen belül az egyes hetek munkaidő hossza ugyan eltérhet, de átlagosan nem haladhatja meg a 48 órát. A 22. cikk megfogalmazásából lényegében egyértelműen levonható a fenti következtetés, mint ahogy az is, hogy a fenti rendelkezés lényegében a munkaidő hossza kapcsán az irányelvi főszabály (a heti 48 óra) értelmezésére vonatkozik, és annak kapcsán fejti ki, hogy hogyan kell referencia-időszak alkalmazása esetén eljárni. Az irányelvi definícióból pedig következtethetünk arra, hogy a referencia-időszak nem más, mint egy kezdő és befejező időponttal rendelkező átlagszámítási időszak. Ezek szerint a referencia-időszak a magyar fogalmak szerinti munkaidőkeretnek felel meg. A munkaidőkeret nem más, mint egy kezdettel és véggel rendelkező átlagszámítási időszak, amelyen belül átlagosan a munkaidő mértékének megfelelő óraszámban kell munkát végezni. Ezzel szemben az elszámolási időszak nem tekinthető átlagszámítási időszaknak, ugyanis az csak az annak első hetén teljesített (vagy nem teljesített) óraszám kompenzálásáról szól. Akkor

⁴⁴ Zaccaria Márton Leó – Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében, Miskolci jogi szemle 2013. (8. évf.) 1. sz. 141.o

⁴⁵ Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2, 29. o.

beszélhetnénk ugyanis átlagszámítási időszakról, ha az adott időszak alatt ledolgozott valamennyi munkaórát az átlagszámítás szempontjából figyelembe vennénk, ami az elszámolási időszak esetén nincs így. Ugyan az Mt. beszél az „elszámolási időszak átlagáról” azonban ez a szóhasználat nem egyenlő a fent említett érdemi vizsgálatának az átlagszámítási időszakról.

Zárójelben érdemes megjegyezni, hogy az elszámolási időszak bevezetésére a „Arbeitszeitkonto” intézményéhez köthető. Ennek lényege, hogy ha a munkavállaló egyik héten 38 helyett 48 órát dolgozik, akkor az így keletkezett plusz tíz órája bekerül a munkaidőszámlájára, amellyel kétféle módon rendelkezhet. Az egyik eset az, hogy egy másik héten a 38 helyett csak 28 órát dolgozik, a másik eset pedig, hogy a tíz többletóráját kvázi „előnyugdíjra” használja fel.

Az „Arbeitszeitkonto” tehát látszólag hasonlít a magyar elszámolási időszakra, azonban Németországban az „Arbeitszeitkonto” a magyar fogalmak szerinti munkaidőkerettel együtt kerül alkalmazásra, és nem ahelyett. Ez azt jelenti, hogy „Arbeitszeitkonto” alkalmazása mellett sem fordulhat elő az, hogy a munkavállaló hat havi átlagban 48 óránál többet dolgozzon. A magyar jogalkotó tehát ott követte el a hibát az elszámolási időszak jogintézményének megalkotásakor, hogy lehetővé tette, hogy munkaidőkeret nélkül kerüljön a jogintézmény alkalmazásra. Ebből adódik a szabályozás ütközése az irányelvvel.⁴⁶

Végül pedig külön szeretnék röviden szót ejteni a munkaidő beosztásának szabályairól az irányelv vonatkozásában. Alapvetően az Irányelv kimondja, hogy a bizonyos munkaritmus szerint megszervezni kívánó munkáltató vegye figyelembe azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani. Különösen a monoton munka elkerülése érdekében, a tevékenység milyensége, valamint a biztonsági és egészségvédelmi követelményekre tekintettel kerüljön beosztásra a munkaidő.⁴⁷ Ezzel párhuzamban az Mt. megfogalmazása szerint a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.⁴⁸

⁴⁶ Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2, 31. o.

⁴⁷ 2003/88/EK irányelv

⁴⁸ Mt. 97. § (1)

d.) Kollektív szerződés

A munkaviszony szereplőinek privátautonómiája és döntési, jogviszony alakítási képessége nagyobb mértékben érvényesül a hatályos szabályozásban. Az Munka törvénykönyvének megalkotói szerint ugyanis az előző törvénykönyvben nem megfelelő arányt képviseltek a kógens és a diszpozitív szabályok. A kógens szabályok dominanciája mellett a diszpozitív szabályok is csak egy irányba, a munkavállaló javára tették lehetővé az eltérést, így a munkáltatók nem voltak érdekeltek abban, hogy kollektív szerződést kössenek.⁴⁹ Ebből következően a szabályozás sem alkalmazkodhatott megfelelően az adott munkáltató és a piac igényeihez.

A kollektív szerződést érdemes kiemelni a hazai szabályozás eszköztárából. Különösen azért, mert a kollektív szerződésekkel megvalósíthatjuk, hogy a munkáltató és a munkavállaló érdekei megfelelően tudjanak érvényesülni. Nagyon fontos, hogy a partnerkapcsolatok elve mentén érvényre jussanak a szociális perbeszéd révén a felek érdekei. Elmondható, hogy a kollektív szerződés egy kiváló és megfelelő eszköze annak, hogy rugalmasan és biztonságosan igazítsák a felek a munkafeltételeket a terület és a munkavégzés specialitásához. Ennek ellenére a jogintézmény nincs kellőképpen kiaknázva, alkalmazása sokkal gyakoribb is lehetne. Az Mt. koncepcióját és szabályait kidolgozó jogászok maguk mondták azt, hogy kulturális problémák is nehezítik a kollektív megállapodások létrejöttét, ugyanis a felek nem ismerik fel a rendelkezése álló lehetőségeket.⁵⁰

Visszatérve a Zöld könyv megállapításaira, elmondható, hogy szinte minden tagállamban növekedett a kollektív megállapodások szerepe, azaz jóval nagyobb arányban engedik át a munkafeltételek szabályozását a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselőinek. Ez a szabályozás ugyanis alkalmasabb a munkaerő piaci változékonyságok kezelésére, a rugalmasság megvalósítására.

Berke Gyula az Mt. 13. paragrafusát tartja a törvény egyik legfontosabb részének, amely a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat tartalmazza. Itt mondja ki ugyanis a törvény, hogy a kollektív szerződés (eltérő rendelkezés hiányában) az Mt. második és harmadik

⁴⁹ Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez), in Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit: Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára, Pécs, 2008. 77–78., 81. o.

⁵⁰ Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 103. o.

részben foglaltaktól eltérhet. Ez a meghatározó gondolata a törvénykönyvnek, amely azt mondja, hogy munkáltatók és munkavállalói érdekképviseltek alkudjanak szabadon, alakítsák szabadon a munkafeltételeket. A szakember nem tudja, hogy a munkaköleszönzők esetében milyen gyorsan mehet ez át a köztudatba, hiszen itt sokkal alacsonyabb a munkavállalói szervezettség, de rendkívül fontos eszköz lehet ez a rugalmasság kialakításában.⁵¹

Fontos kérdéssé válik itt is, hogy a két fél megfelelően tudja érdekeit érvényre juttatni, és a rugalmasság oltárán ne áldozzuk fel a biztonságot, ne tegyük ki a visszaélés veszélyének a munkavállalói oldalt. Hátrányként azonban elmondható, hogy a lehetőségek terén ugyan a rugalmasság megvalósulhat ebben a formában, azonban tágabb értelemben az idődimenziót figyelembe véve a rugalmasság ellen hat az a tényező, hogy az érdekek találkozása sokszor elhúzódozó folyamatba torkollik, amíg sikerül közös nevezőre jutni. Ezen felül az érdekek közelítése során a sok apróbb módosítás és kompromisszumos megoldás révén észrevétlenül el tud veszni a lényeg.

Megállapítható, hogy amennyiben van kollektív szerződés, az állam regulatív funkciója háttérbe kerül, és a jogok és kötelezettségek forrásaként nagyobb súllyal esik latba a felek kollektív megállapodása.⁵²

e.) Atipikus munkavégzési formák elterjesztése

Mint azt korábban megállapításra került a modernizáció révén rengeteget változtak az életviszonyok, melyek mentén új foglalkoztatási formák alakultak ki. Ezt a munkajogi szabályoknak is követnie kellett, így a hatályos Mt. a XV. fejezetben a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok címen részletezi az egyes atipikus munkaviszonyokat.

Az atipikus foglalkoztatástól klasszikus elvárás, hogy munkahelyeket teremtsen, javítsa a munka és a család egyensúlyát, enyhítse a szegénységet, növelje a társadalmi egységet és segítse a nemek közti egyenlőséget.⁵³

⁵¹ Ado Online: Új Mt.: háttérben a Zöld könyv, 2013. március 19. <https://ado.hu/munkaugyek/uj-mt-hatterben-a-zold-konyv/>

⁵² Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok, in Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit: Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára, Pécs, 2008. 68. o.

⁵³ Filius Ágnes: Atipikus foglalkoztatás: dilemmák és megoldások <https://www.hrportal.hu/hr/atipikus-foglalkoztat-as-dilemmak-es-megoldasok-20120517.html>

Ezeknek az atipikus munkavégzési formáknak a legfőbb erényük, hogy szabályozott módon igyekeznek megteremteni a rugalmas munkavégzést ügyelve a felek közötti sajátos pozíciókra. Így megfelelő védelmet biztosíthat ezeknek a munkavállalóknak a szabályozás. A rugalmasságnak és a biztonságának a munkavállalók közötti egyenlőbb elosztását célozza. Belépési pontokat teremtenek a munka világába alkalmazkodva a munkavállalók igényeihez.

A következőkben néhány atipikus munkavégzési forma bemutatására kerül sor, melyek kiemelt szerepet töltenek be a rugalmasság tekintetében.

i. A határozott idejű munkaviszony

A határozott idejű munkaviszony lényege, hogy a munkaszerződés megkötésekor vagy módosításakor a szerződésben előre meghatározott időpontban külön aktus nélkül, automatikusan megszűnik a munkaviszony. A munkáltatót a munkaviszony megszűnésével kapcsolatban indokolási kötelezettség nem terheli. Azonban a határozott idejű munkaviszony óhatatlanul kiszolgáltatottabb helyzetbe hozza a munkavállalót. A munkajogi szabályozás igyekszik kiküszöbölni azokat a leggyakoribb eseteket, amik jelentős hátrányba hozná a munkavállalót, ezekből a két fontosabb szabály a következő.

- A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.
- 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.⁵⁴

Ez egy munkavállalót védő garanciális jellegű szabály, mely révén a jogalkotó gátat szab a quasi leplezett határozatlan idejű munkaviszonynak. Nagy kihívást jelent továbbra is, hogy a munkaerőpiacon a stabil, határozatlan idejű szerződéssel és az a nélkül foglalkoztatottak közötti szakadékot valamelyest csökkentse a jogalkotó.

⁵⁴ Mt. 192. § (2), (4)

ii. Részmunkaidős foglalkoztatás

A felek a munkaszerződésben részmunkaidős foglalkoztatásról is megállapodhatnak.⁵⁵ Ez azt jelenti, hogy, az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg. Az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidő 8 óra, a készenléti jellegű munkakörben vagy hozzátartozó alkalmazása esetén 12 óra lehet. A szabadság tekintetében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az általános teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóval azonos nap szabadságra jogosult, azzal az eltéréssel, hogy esetében egy szabadság-napra kevesebb munkaidő eshet, illetve a szabadság idejére járó díjazás is alacsonyabb. Ha a munkavállalónak 3 évesnél kisebb gyermeke van, vagy legalább 3 gyermeket nevel és a legkisebb gyermek még nincs 5 éves, abban az esetben ajánlatot tehet a munkáltatónak a részmunkaidős foglalkoztatására. A munkáltató pedig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.⁵⁶

iii. Munkavégzés behívás alapján

A behívásos munkaviszony részmunkaidőre jön létre, azonban a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Lényegében ez egy normál részmunkaidős munkaviszony három eltérő szabállyal:

- legfeljebb napi hat (heti 30) óra tartamú részmunkaidőt kell és lehet kikötni a munkaszerződésben
- a munkaidőkeret tartama nem haladhatja meg a négy hónapot
- a munkaidő-beosztást minimum három nappal korábban kell közölni a munkavállalóval⁵⁷

Ha a munkáltató nem használja ki a munkaidőkeret időszakára (4 hónapra) eső óraszámot, a különbözetre is meg kell fizetnie a munkavállaló alaphétét.

Társadalombiztosítási szempontból a munkaviszony és erre tekintettel a munkavállaló biztosítása a két behívás közötti időszakban is folyamatosan fennáll, nem szünetel.

⁵⁵ Mt. 92. § (1)

⁵⁶ Mt. 61. § (3)

⁵⁷ Mt. 193. § (1), (2)

iv. A munkakör megosztása

A csoportos munkaszerződésnek is nevezett munkakör megosztása esetén a munkáltató és több (legalább két) munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. Ez esetben nem a munkáltatónak kell a bármely okból kieső munkavállaló helyettesítéséről gondoskodnia, hanem a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazásával a munkaszerződést kötő munkavállalók együttesen, saját beosztásuk alapján kötelesek teljesíteni a felmerülő feladatokat. Természetesen a szabadsághoz való joguk őket is megilleti, a törvény ezzel kapcsolatosan nem fogalmaz meg eltérő szabályokat, így a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok vonatkoznak rájuk is.

A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.⁵⁸

v. Több munkáltató által létesített munkaviszony

Több munkáltató és egy munkavállaló által létesített munkaviszony esetén abban állapodnak meg a felek, hogy a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatokat több munkáltatónál is ellátja. Erre több módon is lehetőség van például azonos munkaidőben egymással párhuzamosan lehetséges a több munkáltató részére dolgozni, vagy időbeli elkülönítés szerint, napi, heti váltásban. A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.⁵⁹

Gyakran az egy cégcsoportba tartozó munkáltatóknál jellemző ez a megoldás. Lényegében ez a munkakör megosztás inverze.

vi. A távmunkavégzés

A távmunka a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.⁶⁰ A távmunka elterjedésének egyik korlátjaként fogalmazták meg egy kutatásban részt vevő munkáltatók a szigorú munkavédelmi szabályokat. A munkavédelmi felelősségnek a munkáltató és a távmunkás közötti megosztását arra hivatkozással tartják indokoltnak, hogy a munkavégzéshez használt információtechnológiai eszközöket a munkavállalók a mindennapi életben

⁵⁸ Mt. 194. § (1), (2)

⁵⁹ Mt. 195. § (1), (2), (3)

⁶⁰ Mt. 196. § (1)

magáncélra is használják, így az azokkal kapcsolatos ismeretek ma már az általános tudásanyag részét képezik.⁶¹

Tájékoztatási kötelezettség szélesebb körben terheli a munkáltatót. További speciális rendelkezéseket tartalmaz a törvény az ellenőrzésre, illetve a biztosított eszközök használatára vonatkozóan. Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

vii. A bedolgozói munkaviszony

Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A bedolgozói munkaviszony egyes elemei a vállalkozási szerződéshez közelítik ezt a munkavégzési formát. Ezek főként a munkavállaló nagyobb önállóságában testesülnek meg. Az önállóan végezhető tevékenységre figyelemmel a munkáltató utasítási joga korlátozott és saját eszközökkel látja el a munkát a munkavállaló. A munkavállaló munkarendje eltérő megállapodás hiányában kötetlen. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét. A munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.⁶²

viii. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

A határozott időre létrejövő munkaviszony egyik kedvező munkajogi, közteherviselési és adminisztrációs szabályokkal támogatott fajtája az egyszerűsített foglalkoztatás. A felek között már fennálló munkaviszony egyszerűsített foglalkoztatássá nem módosítható, hanem a munkaviszony létesítésekor kell ebben a feleknek megállapodniuk. Az egyszerűsített foglalkoztatás jellemzően olyan munkákra jöhet létre, amelyek rövid ideig tartanak. Ilyen az időnymunka, amelyen belül a mezőgazdasági vagy turisztikai időnymunkára külön szabályok vonatkoznak, illetve az alkalmi munka, amely bármely munkakörben előfordulhat. A napi munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is beosztható egyenlőtlenül.⁶³

⁶¹ Dr. Dudás Katalin: Az atipikus foglalkoztatási formák alapvető szabályai – különös tekintettel a munkavédelemre 2017. 17. o.

⁶² Mt. 198. § (1), (2), (3)

⁶³ Mt. 201. § (1)

ix. A munkaerő-kölcsönzés

Ez egy háromoldalú jogi kapcsolat, amelyben két munkáltató szerepel, ellentétben a több munkáltató által létesített munkaviszonnyal. Kölcsönzésnél csak a munkavállaló és a kölcsönbeadó munkáltató között létesül munkaviszony, míg a kölcsönbeadó munkáltató a kölcsönvevő munkáltatóval a polgári jog szabályai szerint külön szerződik. A kölcsönzés ideiglenes, azaz egy kölcsönvevőnél legfeljebb 5 évig tarthat, beleértve mindazokat a kölcsönzési időszakokat, amelyek között 6 hónapnál nem telt el több idő. A kölcsönvevővel fennálló alap-munkaviszony ugyanakkor akár határozatlan időre is szólhat. A kölcsönzésre szóló munkaviszony a tipikus munkaviszonytól abban is eltér, hogy a munkaszerződés ez esetben csak egy keret megállapodás, amelyben az alaphér mellett a vállalt munkavégzés jellegét kell meghatározni. A konkrét betöltendő munkakör majd akkor válik világossá, amikor a kikölcsönzésre sor kerül. A kikölcsönzés feltételeiről a kölcsönvevő munkáltató adatairól, a kikölcsönzés kezdetéről, a munkavégzés helyéről, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személyéről, a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről ezt megelőzően ad tájékoztatást a munkavállaló számára a kölcsönbeadó. A kölcsönzött munkavállaló felett a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. A munkabér fizetésével kapcsolatos jog (és egyben kötelezettség) és a munkaviszony megszüntetésének joga a kölcsönbeadót terheli és illeti meg, míg a foglalkoztatás kötelezettsége és az ehhez kapcsolódó munkavédelmi feltételek biztosításával kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek a kölcsönvevőt terhelik.⁶⁴

A 2019-es módosítások révén a Kormány felhatalmazást kap arra, hogy a munkaerő-kölcsönzésért a kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.

⁶⁴ Mt. 217. §, 218. §

2. Egész életen át tartó tanulás⁶⁵

- átfogó stratégiák az élethosszig tartó tanulásra a munkavállalók, közülük is a legsérülékenyebb rétegek folyamatos alkalmazkodóképességének és alkalmazhatóságának biztosítása érdekében

Élethosszig tartó tanuláson értjük mindazokat, az életpálya különböző pontjain megjelenő tanulási tevékenységeket, amelyek célja a tudás fejlesztése, olyan ismeretek, képzettségek, kompetenciák megszerzése, amelyek növelik a munkaerő-piaci, foglalkoztatási esélyeket és egyúttal lehetővé teszik az egyéni célok megvalósítását, valamint a különböző közösségek életében való aktívabb részvételt, ezáltal hozzájárulva a társadalmi kohézió erősödéséhez.⁶⁶ Fontos cél a humántőke gyarapítása mely két részből tevődik össze ez pedig az iskolai tudás és a munkahelyen szerzett tudás. Az egész életen át tartó tanulás a korai szocializációtól és az iskoláskor előtti neveléstől a munkavállalás szempontjából aktív életkor utánig felöleli az egyén teljes életciklusát. A tanulási folyamatokat elsősorban a tanuló ember szükségleteit és képességeit helyezi a középpontba:

- a tanuló egyén szükségleteihez történő növekvő alkalmazkodás,
- a tanulási motiváció felkeltése, második esély biztosítása,
- szükségleteknek és életkori sajátosságoknak megfelelő készség és képességfejlesztés,
- tanulási lehetőségek és tanulási szükségletek egyensúlyára törekvés,
- új tanulási és innovatív pedagógiai kultúra elterjesztése.

A stratégiának három átfogó célja van:

- az egész életen át tartó tanulásban való részvétel növelése és a hozzáférés javítása,
- az egész életen át tartó tanulás alapelveinek erősítése az oktatási és képzési rendszerben és a felnőttkori tanulásban
- a tanulás értékének és eredményeinek láthatósága és elismerése.

A keretstratégia megvalósítása elsődlegesen az Európai Szociális Alapból finanszírozott 2014-2020 közötti Gazdasági Innovációs Operatív Program (GINOP) és az Emberi Erőforrás Operatív Program (EFOP) intézkedésein keresztül történik.⁶⁷

⁶⁵ 2. számú melléklet - Az élethosszig tartó tanulás sémája

⁶⁶ A Memorandum on lifelong learning. Commission Staff Working Paper; Brussels, 2000; SEC (2000) 1832.

⁶⁷ Magyarország: Az egész életen át tartó tanulás stratégiája, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-35_hu, 2018.10.10.

Az uniós dokumentumok⁶⁸ kiemelik, hogy az egész életen át tartó tanulás sikeres megvalósításának két alapvető kulcsa az egyéni motiváltság és a tanulási lehetőségek széles tárháza. A dokumentumok szerint az élethossziglani tanulásnak két alapfunkciója van:

- A foglalkoztathatóság előmozdítása, a munkaerő-piaci részvétel, a jó minőségű munka biztosítása a polgárok minél szélesebb köre számára, és ennek révén a társadalmi kirekesztődés/kirekesztettség mérséklése.
- Az állampolgárok tevékeny részvételének az ösztönzése a gazdasági, társadalmi élet minden területén és minden szintjén, és ezzel a társadalmi kohézió erősítése.

Az EU által megfogalmazott célkitűzések az LLL-el kapcsolatban:

1. Az új készségek és ismeretek biztosítása mindenki számára
2. Az emberi erőforrásokba történő befektetés szintjének a lényeges emelése
3. A hatékony oktatási és tanulási módszerek és struktúrák kialakítása az élethossziglani tanulás kibontakoztatásához
4. Jelentősen javítani kell a tanulás eredményének értékelési rendszerén, különösen a nem formális és az informális tanulás területén.
5. A tanulási lehetőségekről való minőségi információ és tanácsadás biztosítása mindenki számára az életpálya bármely szakaszában
6. A tanulási lehetőségek legyenek az otthonhoz minél közelebb.

Az élethosszig tartó tanulásról beszélve alapvetően háromféle módozatot kell kiemelnünk:

- a) formális (iskolarendszerű) oktatás
- b) nem formális (iskolarendszeren kívüli) képzést
- c) informális tanulás

A nem formális tanulási struktúráknak az iskolarendszerű képzéshez való kapcsolódási pontjai sok esetben kidolgozatlanok. Ez pedig annál is fontosabb lenne, mert a munkaerő-piaci struktúrák gyors változása megköveteli a flexibilis tanulási formák terjedését, az igényekhez jobban idomuló képzési rendszerek kidolgozását.⁶⁹

⁶⁸ Európai Közöségek Bizottsága Brüsszel, 2000. október 30. SEC (2000) 1832, MEMORANDUM az egész életen át tartó tanulásról, 9. o.

⁶⁹ Róbert Péter: Integrációs és Fejlesztéspolitikai Munkacsoport Humán erőforrás-fejlesztési Szakmai Munkacsoport: Az élethosszig tanulás magyarországi intézményrendszere és az uniós országok tapasztalatai, Budapest 2004/1/3.5. 6. o.

Hazánk a szocialista időszaknak köszönhetően a piacgazdaságban rövidebb múltra tekint vissza. Ez tükröződik vissza abban a gyakori problémában, hogy a vállalatok nem szívesen fektetnek be a munkavállalók képzésébe, mivel úgy ítélik meg, hogy potenciális esélyt adnak arra, hogy a megszerzett többlet tudás birtokában más vállalkozásoknál hamarabb el tudnak helyezkedni, ezzel lényegében maguk alatt vágva a fát. Kitűnő megoldás lehet ennek áthidalására a költségek megosztása ágazati szintű alapok útján. Jelenleg hazánkban érdekes paradoxonnak lehetünk tanúi. Egyszerre van jelen munkaerőhiány, illetve a munkanélküliség, mivel a kereslet és a kínálat nem talál egymásra. A gyors piaci változások következtében sok esetben nem megfelelő képzettséggel, tudással rendelkeznek a munkavállalók így a két jelenség egyszerre van jelen a munkaerőpiacon.

Az egyik fő probléma, hogy a digitális világnak köszönhetően a legtöbb munkahelyen ahol munkaerőt váltanak ki az új technika révén, olyan munkavállalók veszítik el munkájukat, akik a modern világban nem megfelelő képesítéssel rendelkeznek, így különösen nehéz az ő visszaintegrálásuk. Korábban ez azért nem okozott gondot, mert a piaci igények nem változtak ilyen ugrásszerűen így a munkavállalók egyfajta természetes orientáció útján tudtak alkalmazkodni a felmerülő új igényekhez, lekövethető volt a változás munkavállalóként. Éppen ezért az LLL-nek a legfontosabb része és ahol a legtöbb feladat mutatkozik az a felnőttképzés. A közoktatás biztosítja a fiataloknak az alapismeretek elsajátítását, azonban legkésőbb felsőfokú tanulmányait követően vagy a szakképesítés megszerzése után munkába állnak és már sose szeretnének visszaülni az iskolapadba. A közoktatásnak feladatát pusztán abban látom jelentősnek, hogy magát az LLL felfogását és értékrendszerét közelebb hozza a diákokhoz. Olyan szellemben és struktúrában kell megvalósítani az oktatást ezen a szinten, hogy a diákok a későbbiekben is szomjazzanak a tudásra, ezt ne egy kényszerű dolognak tekintsék. Tehát magáról a tanulásról alkotott felfogásukat kellene, a tanulási attitűdjükön kellene csiszolni, ahhoz, hogy a későbbiekben sikeres legyen az LLL programja. Amennyiben csak kötelező rosszként tekintünk a tanulásra a koncepció lényege veszne el.

Annak érdekében, hogy a hazánkban élő személyek eredményesen kapcsolódhassanak be a munka világába, sikeresek lehessenek életük során, és a felnőttkori tanulás és képzés segítségével az életvitel minősége javulhasson, törvényi szintű szabályozással segíti elő az Országgyűlés.⁷⁰

⁷⁰ 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről

- A felnőttképzés fogalma széles értelemben a nagykorúságot elért személyek képzését jelenti, a gyakorlatban azonban nem ezt a kritériumot használjuk.
- A közoktatási törvény szerint a felnőttképzésbe a tankötelezettséget teljesített személy léphet be.
- A felsőoktatási törvény a „nappali” tagozatú szakokra járó hallgatókat nem tekinti a felnőttképzés alanyának.

Ami a felnőttoktatást illeti három nagy területre osztható:

- Iskolarendszerű oktatást, ami az általános, középfokú, vagy felsőfokú végzettség vagy szakképesítés megszerzésére irányul
- Iskolarendszeren kívüli képzések⁷¹, melyet lényegében a munkaerő-piaci képzések fednek le
- Munkahelyen belüli képzések⁷²

Ezen utolsó területnek tulajdonítok a legnagyobb jelentőséget tekintve, hogy talán lemaradásunk itt mutatkozik meg legjobban. Itt a munkáltatónak egyértelműen lehetőségében áll, hogy ne csupán egy általános tudással rendelkező munkavállalója legyen, hanem a munkához és a céghez igazodó magas minőségű munkavállalót képezzen.

A felnőttképzés alapfunkcióit az alábbiakban határozhatjuk meg:

- Biztosítja a második esély lehetőségét, amivel a bármilyen okból hátrányba került csoportok lehetőséget kapnak arra, hogy megszerezzék a kellő képesítést. Legyen szó iskolázatlanokról, vagy nem megfelelő képesítéssel rendelkezőkről.
- A munkavállalók folyamatos szakmai képzése, amit célszerű lenne a munkáltatóknak végeznie, hiszen ezáltal a saját igényeiket tudják kielégíteni. A Nyugati ország többségében ez meg is valósul, ami azért nagyon pozitív, mivel ezzel első kézből célzottan a piaci igényekhez lehet igazítani a képzett munkaerőt.
- Foglalkoztatást segítő képzéseknek elsősorban a munkanélküliek célcsoportjával foglalkozik a visszaintegrálás minél gyorsabb és hatékonyabb megvalósulása érdekében.
- Általános képzések során a kulcskompetenciák elsajátítása révén a meglévő tudásunk manage-lésére lehet felhasználni. Álláskeresési, pályaaorientációs

⁷¹ 1. számú melléklet – részvétel az iskolarendszeren kívüli képzésben

⁷² Zachár László: A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói, <http://ofi.hu/felnottkepzes-rendszere-es-fobb-mutatoj>, 2009. jún. 17.

ismeretek elsajátítása, mely révén eladhatóvá tesszük meglévő szaktudásunkat, továbbá ebbe a körbe tartozik a nyelvismeret és az informatikai készségek elsajátítása, mely nélkül ma már szinte semmit nem ér szaktudásunk. A szocialista maradványoknak, illetve a robbanásszerű technikai fejlődés miatt ezek kulcsszerepet játszanak azon generáció munkaerő-piacon tartásába, akik egyébként kellő szaktudással rendelkeznek, ámbár a mai technológiák alkalmazása gondot okoz nekik.

Végül szeretném megemlíteni az Országos Képzési Jegyzéket (OKJ), ami 1993-ban került először kiadásra miniszteri rendelet formájában, azóta több alkalommal átdolgozták a társadalmi-gazdasági igényeknek megfelelően. Magyarországon a munkaerőpiac és a gazdaság által keresett és elismert szakképesítéseknek az esélyegyenlőség elve érvényesítésével történő megszerzésének biztosítása, a globális és a nemzetgazdaság igényeinek kielégítésére egyaránt alkalmas, rugalmas, a foglalkoztathatóságot elősegítő szakképzési rendszer működésének elősegítése, valamint az Alaptörvényben meghatározott művelődéshez és munkához való jog érvényesülése céljából került megalkotásra a szakképzésről szóló törvény.⁷³

Mindezekon túlmenően szükséges tudás alapú ösztöndíjrendszerek kialakítása, valamint a távoktatásban rejlő lehetőségek minél szélesebb kiaknázása és kihasználása. A munkáltatókat különböző eszközök (járulékfizetési kedvezmények) révén érdekeltté lehetne tenni, hogy ha már nem tudja foglalkoztatni a dolgozót az más cégnél el tudjon helyezkedni. Így a képzett munkaerő nem bolyongana a munkanélküli érában, ahol esetleg átképzik és a korábbi szaktudása odavész, majd rosszabb esetben minden kezdődik előlről. Fontos kérdés lehet a jövőben az idősödő szakemberek és a fiatalok közötti jelentős különbségek, melyek feszültséget generálnak közöttük a munkaerőpiacon. Jelentősen eltér a fiatalok munkához való hozzáállása, melyet jól tükröz a szakemberhiány. Ugyan a fiatalok készség szintjén kezelik az új eszközöket mégis magas a digitális írástudatlanság körükben is. Továbbá a fiatalok jellemzően nem szeretik végigjárni az előmeneteli ranglétrát. A nyugdíjas szövetkezetek létrehozása még tovább árnyalja a kérdéskört.

⁷³ 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről

3. Foglalkoztatáspolitikai

- hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök, melyek segítenek a munkavállalóknak megbirkózni a gyors változásokkal

A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei a munkához való hozzájutást segítik elő, illetve könnyítik meg. Egyrészt támogatják a munkavállalókat az irányú törekvésükben, hogy ne szoruljanak ki a munkaerő piacról, és ha mégis elveszítik állásukat, minél nagyobb esélyük legyen arra, hogy ismét munkához jussanak. Az aktív oldal másrészt ösztönzi a munkavállalókat is annak érdekében, hogy gyarapítsák a munkahelyek számát, közreműködjenek a képzési, átképzési feladatok ellátásában, és a feltétlenül szükséges létszámleépítések esetén tegyenek meg mindent az érintett munkavállalók emberi egzisztenciális gondjainak mérséklésére.⁷⁴

Ha tág értelemben beszélünk a foglalkoztatáspolitikai eszközöiről, akkor meg kell említeni olyan klasszikus munkajogi jogintézményeket is, amelyek a foglalkoztatást elősegítik.⁷⁵ Idetartoznak olyan kérdéses területek, mint a szakmai képzés, pályázat, tanulmányi szerződés.

A következőkben csokorba szedtem a fontosabb foglalkoztatáspolitikai eszközöket.

- **Munkaerő-piaci szolgáltatások:** a munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása, munka, pálya, álláskeresési, rehabilitációs, helyi foglalkoztatási tanácsadás, munkaközvetítés. Ez a foglalkoztatáspolitikai eszköz egy fontos prevenciós eszköz is egyben.⁷⁶
- **Képzések elősegítése:** Az aktív munkaerő-piaci programok legdrágább típusai a képzési programok. A képzési programok célja a célcsoport ellátása olyan tudással (humán tőkével), melyet a munkaadók pozitívan értékelnek, így a program a célcsoport foglalkoztathatóságát hosszú távon növelheti meg.
- **Álláskereső vállalkozóvá válásának elősegítése** (önfoglalkoztatás támogatása): A foglalkoztatáspolitikai oldalán jelentős, és a gazdaság szerkezetváltása szempontjából is lényeges támogatási forma. Egyszerre bír munkahelyteremtő és munkanélküliség csökkentő hatással.

⁷⁴ Szendrényi Péter: A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei, Munkaügyi Szemle, 1991. évi 4. szám

⁷⁵ Prugberger Tamás – Rácz Zoltán: Magyar és európai foglalkoztatási támogatás és munkaügyi igazgatási jog, Miskolc, Bíbor Kiadó, 28. oldal

⁷⁶ Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Bíró Noémi – Nádas György – Prugberger Tamás – Rab Henriett – Sipka Péter: Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alakulása, hatásuk a munkaerő-piaci mutatókra, 113. o.

- **Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások:** A foglalkoztatás-támogatási (bértámogatási) programok adják az aktív munkaerő piaci eszközök drágább csoportját. A programok egyik fajtája az, amikor valamilyen kedvezményt, jellemzően bértámogatást vagy adó és járulékkedvezményt kapnak a munkaadók, ha munkalehetőséget biztosítanak a program célcsoportja számára. A programok másik fajtája, amikor induló vállalkozások kapnak valamilyen állami támogatást. Ilyenkor a program célcsoportja maga a vállalkozó.
- **Munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása:** Támogatás nyújtható új munkahelyek teremtéséhez, a meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakítás elősegítéséhez, valamint a munkaerő szakmastruktúrájának korszerűsítéséhez fűződő foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében.
- **Munkaerő-piaci programok támogatása:** A Nemzeti Foglalkoztatási Alap előre meghatározott, összetett célok érdekében biztosíthatja olyan programok megvalósításának pénzügyi fedezetét, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, munkaerő piaci folyamatok befolyásolására, valamint a munkaerő piacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak.
- **Egyes általánostól eltérő foglalkoztatási formák támogatása:** Támogatás nyújtható a részmunkaidős, valamint olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez, telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik. Kiemelt szerepe van a flexicurity megvalósításában.
- **A létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatások:** A munkaadó részére támogatás nyújtható az általa végrehajtandó csoportos létszámleépítésnek a munkavállaló számára hátrányos következményeit enyhítő intézkedések megtételéhez.⁷⁷

Nyitva a digitális megoldások felé létrehozták a Virtuális Munkaerőpiac Portált (VMP)⁷⁸ ami egy ingyenes online álláskeresői szolgáltatás. Ennek fő célja, hogy a munkáltatók és a munkavállalók minél könnyebben, minél egyszerűbben egymásra találjanak.

⁷⁷ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

⁷⁸ <https://vmp.munka.hu/>

4. Szociálpolitika, szociális jog⁷⁹

- korszerű társadalombiztosítási rendszerek, magában foglalva a szociális védelmi formák minél szélesebb körét, mely segíti a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét.

Ebben a pillérben elsősorban a pénzbeli ellátások, a baleseti ellátások, a családi támogatások valamint a nyugdíj szolgáltatások tartoznak bele. Azonban én ebbe a körbe sorolnám a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközöket is. A továbbiakban a teljesség igénye nélkül ismertetem az egyes ellátások főbb jellemzőit, annak érdekében, hogy bepillantást nyerjünk a rendszer felépítésébe.

a.) Pénzbeli ellátások

- Csecsemőgondozási díj:

Az ellátás jogosultsági feltétele, hogy a gyermek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított legyen az anya. A csecsemőgondozási díj a szülési szabadságnak megfelelő időtartamra jár. Az anyát 24 hét szülési szabadság illeti meg, ebből következik, hogy az ellátás folyósításának maximális időtartama 168 nap lehet. Ami az ellátás mértékét illeti a naptári napi alap, illetve a naptári napi jövedelem 70 %-ának megfelelő összeg.

- Gyermekgondozási díj

A GYED jogosultsági feltételei megegyeznek a fent említett CSED kritériumaival. A főszabály szerint az igénylő legfeljebb a gyermek második születésnapjáig kaphatja, illetve annyi napig, ahány napot a szülés előtti két évben biztosított jogviszonyban volt. Ikergyermekek esetén egy évvel hosszabb ideig folyósítható. A GYED összegének maximuma a minimálbér duplájának 70%-a. Fontos, hogy bruttó összegekről beszélünk, mert az ellátást adó és nyugdíjjárulék is terheli. Érdemes szót ejtenünk a diplomás GYED-ről is, aminek feltételi több szempontból állnak, azonban lényege, hogy a felsőoktatási intézményben tanulók is bekerülnek a jogosultak körébe. Esetükben a gyermek első születésnapjáig vehető igénybe az ellátás. Felsőfokú alapképzésben, felsőfokú szakképzésben vagy felsőoktatási szakképzésben, illetve szakirányú továbbképzésben részt vevőknek a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér 70%-a jár. Míg

⁷⁹ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól

mesterképzésben, egységes, osztatlan képzésben vagy doktori képzésben részt vevőnek a jogosultság kezdő napján érvényes garantált bérminimum 70%-a az ellátás összege.

- Táppénz

Ez az ellátás keresőképtelenséghez kötött. Szerepe abban áll, hogy egy helyettesítő pénzbeli ellátásra leszünk jogosultak abban az esetben, ha betegség miatt nem tudjuk ellátni a munkánkat. Minden esetben orvos állapítja meg keresőképtelenségünket. Fontos, hogy a táppénzt csak a 15 munkanap betegszabadság lejártát követően fognak részünkre folyósítani. Táppénzre maximum egy éves időtartamban vagyunk jogosultak. Mértékét tekintve a betegszabadság ideje alatt a munkabérünk 70%-a, azt követően pedig a 60%-a. Természetesen a fent ismertetettek csupán ismertető jellegű bemutatás, az ellátás szabályai jóval részletesebbek.

b.) Baleseti ellátások

- Baleseti táppénz

Baleseti táppénz üzemi balesettel vagy foglalkozási megbetegedéssel összefüggő keresőképtelenség esetén állapítható meg. Az ellátásra jogosult lesz az, aki a biztosítása fennállása alatt, vagy azt követő 3 napon belül üzemi balesetet szenved. További feltétel, hogy a bejelentett üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés tényét a baleseti táppénz megállapítására jogosult szerv határozattal megállapította. Baleseti táppénz mértéke: 100%, kivéve az úti üzemi baleseteket. Ebben az esetben a táppénz mértéke 90%. Az ellátás folyósításának időtartama egy év, ezen túlmenően kizárólag orvos szakértői szerv szakvéleménye alapján legfeljebb egy évvel lehet meghosszabbítani.

- Baleseti járadék

Baleseti járadékra az jogosult, akinek üzemi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés következtében 13%-ot meghaladó mértékű egészségkárosodása keletkezett.

A járadék mértéke a következőképpen alakul:

14-20% mértékű egészségkárosodásnál a havi átlagkereset 8%-a,

21-28% mértékű egészségkárosodásnál 10%-a,

29-39% mértékű egészségkárosodásnál 15%-a,

39%-ot meghaladó egészségkárosodásnál 30%-a.

A számítás alapjául szolgáló átlagkeresetet, a balesetet közvetlenül megelőző egy éven belül elért kereset képezi.

- Baleseti egészségügyi szolgáltatások

Az üzemi balesetből vagy foglalkozási megbetegedésből eredő egészségkárosodásra tekintettel szükséges gyógyszer, gyógyászati segédeszköz, gyógyászati ellátás árához, valamint a gyógyászati segédeszköz javítási díjához 100 %-os mértékű társadalombiztosítási támogatást nyújt. Ezen túl balesettel összefüggésben a rágóképessége helyreállítása érdekében térítésmentesen jogosult fogászati ellátásra. Igénybe vehetik a biztosítottak és a kizárólag baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosult személyek (ilyen például az oktatási intézmény gyakorlati képzése során balesetet szenvedett tanulója).

c.) Családi támogatások⁸⁰

- Családi pótlék

Hivatalos nevén nevelési ellátás, iskoláztatási támogatás a gyermek születésétől a tankötelezetté válása évének október 31-ig vehető igénybe. Alanyi joggal járó ellátásról beszélünk. Családi pótlékre jogosultak többek között a saját háztartásban nevelt gyermek vér szerinti, vagy örökbe fogadó szülője, a saját háztartásban nevelt gyermek szülőjével együtt élő házastárs, a nevelőszülő, a gyám. Családi pótlékre jogosult saját jogán is jogosultságot szerezhet például az a közoktatási intézményben tanulmányokat folytató, nagykorú személy, annak a tanévnek a végéig, amelynek időtartama alatt betölti a 23. életévét és mindkét szülője elhunyt. Az ellátás összege 12.200 Ft és 25.900 Ft között oszlik meg, attól függően, hogy egyedül vagy közösen hány gyereket nevelnek a szülők.

- Gyermekgondozást segítő ellátás

A gyermekgondozási támogatást a gyermekkel közös háztartásban élő szülők bármelyike igénybe veheti. Ellátásra jogosult a szülő, valamint a gyám a saját háztartásában nevelt gyermek három éves koráig, ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos

⁸⁰ 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról

gyermek tízedik életének betöltéséig. Az ellátás havi összege azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével

- Gyermeknevelési támogatás

A támogatásra az a szülő, gyám jogosult, aki saját háztartásában három vagy több kiskorút nevel. A támogatás a legfiatalabb gyermek harmadik életének betöltésétől a nyolcadik életének betöltéséig jár. Megszűnik a jogosultság, ha a legidősebb gyermek betölti a 18. életévét. Fontos kiemelni, hogy kereső tevékenységet heti 30 órát meg nem haladóan folytathat a jogosult, vagy időkorlátozás nélkül, ha a munkavégzés az otthonában történik. Havi összege azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével, függetlenül a gyermekek számától és az ellátás összegéből nyugdíjjárulék kerül levonásra.

- Anyasági támogatás

A szülést követően jogosulttá válik az ellátásra az a nő, aki várandóssága alatt legalább négy alkalommal várandósgondozáson részt vett vagy az örökbefogadó szülő, ha a szülést követő hat hónapon belül az örökbefogadást jogerősen engedélyezték, illetve az a gyám, akinek a gyermek a születését követően hat hónapon belül a gondozásába kerül.

Az anyasági támogatás összege azonos a gyermek születésének időpontjában érvényes öregségi nyugdíj legkisebb összegének 225%-ával ikergyermekek esetén 300%-ával, amely gyermekenként értendő.

d.) Nyugdíjszolgáltatások⁸¹

- Saját jogú:

o Öregségi

A nyugdíjrendszer felosztó-kirovó rendszerben működik. Ennek lényege az, hogy a munkaerőpiacon jelenleg tevékenykedők befizetéseiből finanszírozzák a nyugdíjakat.

Az öregségi nyugdíj olyan saját jogú nyugellátás, amely meghatározott öregségi nyugdíjkorhatár elérését követően és meghatározott szolgálati idő

⁸¹ 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról

megszerzése esetén jár a biztosítási jogviszonyban nem álló személy részére.
A jogosultsági feltételeknek együttesen kell teljesülniük.

Típusai: - öregségi teljes nyugdíj,
- öregségi résznyugdíj,
- nők kedvezményes öregségi nyugdíj

Az öregségi teljes nyugdíjra az jogosult, aki a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, legalább 20 év szolgálati időt szerzett és biztosítással járó jogviszonyban sem belföldön, sem külföldön nem áll.

Nyugdíjra jogosító korhatárok az 1952. január 1-je előtt születettekre egységesen 62. életév betöltéséhez köti a jogszabály, míg az 1957-ben vagy az után születettekre már 65. életév betöltését írja elő.

Az öregségi nyugdíj összegét az annak alapját képező havi átlagkereset összegének a hozzá tartozó szolgálati időhöz tartozó százaléka adja meg. A nyugdíjmérték skála a következőképpen alakul:

Szolgálati idő	Havi átlagkereset meghatározott %-a
15 év szolgálati időtől	43 % (évi plusz 2 %)
25 év szolgálati időig	63 %
26 év szolgálati időtől	64 % (évi plusz 1 %)
36 év szolgálati időig	74 %
37 év szolgálati időtől	75,5 % (évi plusz 1,5 %)
40 év szolgálati időig	80 % (évi plusz 2 %)
50 év szolgálati időtől	100 %

Minimális összege a jelenleg hatályos jogszabályok szerint 28 500 forint.

Öregségi résznyugdíjra az jogosult, aki a rá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltötte és legalább 15 év szolgálati idővel rendelkezik.

A nőket megillető kedvezményes öregségi nyugdíj feltételei, hogy 40 évi jogosultsági időt szerezzenek, azon belül főszabályként legalább 32 évi munkával szerzett szolgálati időt és a biztosítással járó jogviszonyt meg kell szüntetniük.

- Hozzá tartozói:

o Özvegyi nyugdíj⁸²

Az elhunyt vonatkozásában feltétel, hogy a halál időpontjában saját jogú nyugellátásban részesüljön vagy a nyugdíjjogosultsághoz szükséges szolgálati idővel rendelkezzen. Az özvegy tekintetében szükséges, hogy házastárs vagy élettárs legyen, és teljesítse az ezzel kapcsolatos törvényi előírásokat. Özvegyi nyugdíjra jogosult a házastársra előírt feltételek fennállása esetén az is, aki élettársával ennek haláláig

- a) egy év óta megszakítás nélkül együtt élt és gyermekük született, vagy
- b) megszakítás nélkül tíz év óta együtt élt.

Főszabályként az ellátás az elhunyt halálának időpontjától számított egy évig folyósítható. Azonban, ha az özvegy az elhunyt jogán árvaellátásra jogosult másfél évesnél fiatalabb gyermeket tart el, az özvegyi nyugdíj az árva 18 hónapos életkorának betöltéséig jár, ha fogyatékos vagy tartósan beteg gyermeket tart el, a gyermek harmadik életévéig folyósítható.

Az ideiglenes özvegyi nyugdíj esetén annak a nyugdíjnak a 60 %-a, amely az elhunytat a halál időpontjában öregségi nyugdíj címén megillette ha már nyugdíjas volt, vagy megillette volna ha még nem volt nyugdíjas.

Az ideiglenes özvegyi nyugdíj megszűnését követően az az özvegy lesz jogosult "rendes" özvegyi nyugdíjra, aki a jogszerző (az elhunyt házastárs/élettárs) halála időpontjában:

- a) betöltötte a rá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt, vagy
- b) megváltozott munkaképességű (egészségi állapota legfeljebb 50 százalékos), vagy
- c) házastársa jogán
 - árvaellátásra jogosult fogyatékkal élő, illetve tartósan beteg vagy
 - legalább két árvaellátásra jogosult gyermek eltartásáról gondoskodik.

Mértékét tekintve a fentiek szerint szintén 60% azonban 30%-ra kell csökkenteni, ha saját jogú nyugellátásban, vagy törvényben meghatározott más ellátásban is részesül a jogosult.

⁸² Molnárné Dr. Balogh Márta: Gyakran előforduló kérdés – mit kell tudni az özvegyi nyugdíjról? <https://ado.hu/tb-nyugdij/gyakran-elofordulo-kerdes-mit-kell-tudni-az-ozvegyi-nyugdijrol/> 2018. október 16.

○ Árvaellátás

Árvaellátásra az a gyermek jogosult, akinek szülője a haláláig az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, vagy

Elhalálozáskori életkor	Szolgalati idő
22. életév előtt	iskolai tanulmányai megszűnését követő 180 napon belül, vagy összesen legalább 2 év
22-25. életév között	4 év
25-30. életév között	6 év
30-35. életév között	8 év
35-45. életév között	10 év
45-55. életév között	15 év

Ezek a feltételek megegyeznek az özvegyi nyugdíj esetében előírt feltételekkel.

Az árvaellátás gyermekenként annak a nyugdíjnak a harminc százaléka, ami az elhunytat öregségi nyugdíjként halála időpontjában megillette, vagy megillette volna. A nyugdíj hatvan százaléka jár árvaellátásként annak a gyermeknek, akinek mindkét szülője elhunyt, vagy akinek életben lévő szülője megváltozott munkaképességű. Az árvaellátás legkisebb összege havi 24 250 forint.

○ Szülői nyugdíj

Szülői nyugdíjra az a szülő, nagyszülő jogosult, akinek gyermeke öregségi nyugdíjasként halt meg, vagy akinek gyermeke haláláig a nyugdíjjogosultsághoz szükséges szolgálati időt megszerezte, ha a gyermekének, unokájának halálakor megváltozott munkaképességű volt, vagy a 65. életévét betöltötte, és a gyermeke, unokája a halálát megelőző egy éven át túlnyomó részben eltartotta. Túlnyomó részben eltartottnak az minősül, akinek a nyugellátása, a gyermeke, unokája elhalálozásának időpontjában nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegét. A nevelőszülő csak akkor lehet jogosult szülői nyugdíjra, ha a nevelt gyermeket legalább 10 éven át eltartotta.

A szülői nyugdíj legkorábban a jogszerző halála napjától a megváltozott munkaképesség tartamára jár. Nem szűnik meg a jogosultság, ha a jogosult személy saját jogú vagy hozzátartozói nyugellátása a szülői nyugdíj folyósításának tartama alatt az évenkénti emelésekkel már meghaladja az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegét.

Ha a szülő nem rendelkezik saját jogú nyugellátással, akkor a szülői nyugdíj annak a nyugdíjnak a 60%-a, ami az elhunytat a halál időpontjában megillette, vagy megillette volna. Ha a jogosult saját jogú nyugellátásban részesül, akkor a szülői nyugdíj mértéke 30%.

- **Baleseti hozzátartozói nyugellátás**

A hozzátartozók részére baleseti hozzátartozói nyugellátás akkor jár, ha a sérült az üzemi baleset következtében meghalt. A baleseti sérült hozzátartozóit akkor is megilleti, ha a sérült a baleseti táppénz folyósításának a tartama alatt nem az üzemi baleset következtében halt meg. A baleseti hozzátartozói nyugellátás számításának alapjául szolgáló öregséginyugdíj-összeg a havi átlagkereset 60%-a, ha az elhunyt jogszerző egy év szolgálati idővel sem rendelkezik. Az elhunyt jogszerző szolgálati idejének minden éve után a havi átlagkereset egy százalékaival emelkedik, az átlagkeresetnél azonban több nem lehet.

e.) Passzív foglalkoztatási eszközök

- **Álláskeresői járadék**

Álláskeresői járadék illeti meg azt, aki álláskereső, az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik, munkát akar vállalni, de önálló álláskeresőse nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

- **Nyugdíj előtti álláskeresői segély**

Azok az álláskereső, akik korábban már részesültek álláskeresői járadékban, de annak időtartama elérte a törvényben meghatározott maximális időtartamot, az öregségi nyugdíjra való jogosultságuk időpontjának eléréséig ellátásban részesüljenek, ha addig legfeljebb 5 évük van hátra. A segélyre azért van nagy szükség, mert a nyugdíjhoz közel álló álláskereső a munkaerőpiacon rendkívül

hátrányos helyzetben vannak, elhelyezkedési esélyeik összehasonlíthatatlanul rosszabbak, mint a fiatalabb álláskeresőké. Az ellátás legalább minimális segítséget nyújt számukra a megélhetéshez, amíg a rájuk vonatkozó nyugdíjkorhatárt be nem töltik.

- Költségtérítés

Az álláskereső részére járó álláskeresői járadék, álláskeresői segély megállapításával, valamint a munkahelykereséssel kapcsolatos (ideértve a lakóhelyétől az állami foglalkoztatási szervhez történő oda- és visszautazást, valamint az állami foglalkoztatási szerv által kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazást is), a tömegközlekedési eszköz igénybevételeivel felmerült indokolt helyközi utazási költséget meg kell téríteni.

Elmondható tehát, hogy a flexicutiry-t olyan szociálpolitikának kell kiegészítenie, melynek középpontjában a hátrányos helyzetűek, a munkaerőpiactól legtávolabb lévők állnak, mint például a nyugdíjas korosztály. Említhetnénk külön csoportként a határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottakat is, mert ha elbocsátják őket, ugyanolyan nehezen találnak minőségi munkahelyet. A fölfelé irányuló mobilitást elősegítő tényezőként jelenik meg a koncepcióban szociális védőháló ilyen irányú fejlesztése. Gondoljunk bele, hogy a munkavállalók sokkal inkább hajlandóak munkahelyet váltani, ha van egy megfelelő szociális védőháló. Azonban úgy gondolom, hogy ez az a terület a koncepcióban, ami országonként nagy eltérést igényelhet. Egyes országokban a specifikus adottságok miatt előfordulhat, hogy ez pont az ellenkezőjét váltja ki és a bennrekednek a munkanélküliek világában. Éppen ezért nem lehet sematizálni az ilyen irányú törekvéseket.⁸³

Sajnos hazánkban is az adórendszerünk, járulékfizetési rendszerünk, társadalombiztosítási rendszerünk mind-mind a hagyományos munkaviszonyra van berendezkedve, mely a flexicurity ellen hat.

⁸³ A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság 2007. 8. o.

V. Példák a rugalmasság és biztonság vonatkozásában

A következőkben igyekeztem csokorba szedni, hogy egyes országok egyes gyakorlatai milyen módon használhatóak fel és ültethető át a flexicurity koncepciójába. A fejezetben nem kívánok részletszabályokig menő elemzésekbe bocsátkozni, azonban szeretném érzékeltetni, hogy egyes országok bizonyos gyakorlatai milyen használható és előremutató irányokat tartalmaz.

Belgiumban már 1985-ben bevezették a karrier szüneteltetés lehetőségét, amivel a közsférában dolgozók élhetnek. Ez lehetőséget biztosít számukra a regenerálódásra, megelőzi a munkahelyi kiégésüket továbbá lehetőséget nyílik ezáltal arra, hogy át vagy tovább képezzék magukat. Ez a megoldás gyökeret vert a magánszférában is. Egy kollektív megállapodás született a szociális partnerekkel, az „időhitel” intézménye, ami a tíz vagy annál több főt foglalkoztató vállalkozások dolgozóinak lehetővé teszi, hogy egy évig szüneteltessék karrierjüket, mely időre a kormány havi juttatást biztosít számukra.

Hasonló elvek mentén **Angliában** a cégek ötödének van „career break policy”-je vagyis teljesen bevett gyakorlat, hogy a munkavállalók (főnökök és beosztottak) hétévente egy évig fizetetlen szabadságra mennek, illetve mehetnek, ha akarnak. Több helyen ezt sabbaticalnak nevezik. Jobb nekik nélkülözni egy-egy embert egy évig, mint csupa kiégett és frusztrált beosztottal dolgozni évtizedeken át. Fontos megkülönböztetni a sabbatical egyéb kihagyásoktól. Nem minősül sabbaticalnak a szülési szabadság, a kutatói szabadság, a pedagógusok szabad éve (ez utóbbi német nyelvterületen létezik), az adult gap year (az illető felmond a munkahelyén, majd bizonyos idő elteltével új állást keres). A sabbatical mindig az, amikor a saját munkahelyéről megy szabadságra az ember előre meghatározott időre, melynek leteltével visszatérhet a korábbi pozíciójába.

Több formája létezik: egyrészt lehet fizetett, ami a legritkább. Itt azonban felmerül az a probléma, hogy nincs társadalombiztosítási ellátás, nem számít bele a szolgálati időbe. Ezen kívül lehet részben fizetett, amikor valamiféle feladatot kap a munkavállaló, de az nagyban eltér a normál munkájától, munkahelyétől távol is végezhető, akár a világ másik végén. Még egy megoldás létezik, mely szerint a munkavállaló előre törleszt, azaz 6 éven

át minden fizetéséből a munkahelye félretesz neki a hetedik, pihenő évre, így abban az évben is kap fizetést a saját megtakarításai révén.⁸⁴

Továbbá az Egyesült Királyságban 2003 óta lehetővé tették, hogy munkavállalók a munkaidejüket rugalmasan oszthassák be. Ez a kedvezmény a hatévesnél vagy fogyatékos gyermek esetén tizenhét évesnél fiatalabb gyermekeket nevelő szülőknek joguk van rugalmas munkaidőt kérni, hogy szükség esetén meg tudják oldani gyermekük gondozását.⁸⁵

Németországban olyan eszközt vezettek be, amely nagyobb rugalmasságot enged a munkavállalóknak a munkaidő kialakításában. A munkavállalók mintegy 40 %-a része a munkaidőszámla-rendszernek, amely lehetővé teszi számukra a teljes és a részmunkaidő közötti váltást vagy munkaidejük csökkentését. Bizonyos ágazatokban a munkaidő hosszabb időn át halmozható, ami aztán előrehozott nyugdíjba vonulást vagy alkotószabadságot lehetővé tevő szabadság- vagy fizetéskövetelés alapja lehet.⁸⁶

Ausztria a munkahelyek közötti biztonságos váltás elősegítésére tett lépéseket 2003-ban. A korábbi végkielégítési rendszer az elbocsátott munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyának hosszához igazodott. Ennek következtében a munkahelyet váltó munkavállaló lényegében elvesztette azt a felhalmozott jogot, ami a végkielégítést illette. Az új végkielégítési rendszer kiküszöbölve ezt, kötelezővé teszi a munkaadóknak, hogy havi fix összeget fizesse a munkavállalók személyes számlájára. Elbocsátás esetén a munkavállaló erről a számláról vehet fel pénzt. Az újítás eredménye, hogy a munkavállalókat nem tartja vissza a munkahelyváltástól az a tényező, hogy ezzel anyagi hátrány éri őket, és nem éri őket veszteség, ha úgy döntenek, hogy beadják a felmondásukat.

Franciaországban a foglalkoztatás biztonságának garantálása a „contrat de transition professionnelle” névvel illetett szerződéssel oldják meg. Ezt olyan munkavállalóknak kínálják fel, akiket gazdasági okokból leépítettek, és akiknek munkáltatója törvényileg

⁸⁴ Teh University of Nottingham: Career Break Policy, 2. o.

<http://www.nottingham.ac.uk/hr/guidesandsupport/worklifebalance/careerbreaks/documents/careerbreakpolicy.pdf>

⁸⁵ A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság 2007. 24. o.

⁸⁶ A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság 2007. 28. o.

nem kötelezett hozzájárulni újra elhelyezkedésükhöz. A legfeljebb 12 hónapra szóló szerződés az álláskereső és a Nemzeti Felnőtt-szakképzési Szervezet között jön létre. Célja pedig az álláskereső igényire szabott támogató intézkedéseket kínálni, mint például képzést és munkagyakorlatot magán és állami vállalatoknál. A fizetett munka nélkül töltött hónapokra a munkavállaló korábbi bruttó átlagkeresete 80%-ának megfelelő fizetést kap.

Dániában a képzést egy rotálási rendszerrel ösztönzik, amely lehetővé teszi a dolgozóknak, hogy képzésben vegyenek részt, míg időlegesen munkanélküliek helyettesítik őket a munkában.

A Dán aranyháromszöggént emlegetett megoldás az 1899-es „szeptemberi megállapodásig” nyúlik vissza, ami a szabad munkaerő-felvétel és elbocsátás jogát az állami juttatási rendszer kialakításához kötötte. Az 1960-as években az állami foglalkoztatási szolgálat létrehozásával az állam magára vállalta a munkanélküliség kockázatainak nagy részét. A '80-as évek végén és a '90-es évek elején ehhez járultak az aktív munkaerő-piaci eszközök azzal a céllal, hogy a munkanélkülieket álláskeresőkre, az állások elfogadásra illetve továbbképződésre ösztönözzék. Ezek az elemek együtt alkotják a rugalmas munkaszerződési lehetőségek, a bőkezű társadalombiztosítási rendszer és a kiterjedt aktív munkaerő-piaci eszközök úgynevezett arany háromszögét.⁸⁷

Hollandia a határozott idejű szerződéssel dolgozók helyzetének megszilárdítására koncentrált, ezzel csökkentette a bizonytalanságot miközben megőrizte a rugalmasságot.

Három fő eleme:

- háromban maximálta az egymás után köthető határozott idejű munkaszerződések számát (a negyedik szerződés automatikusan határozatlan idejű)
- elhárította az akadályokat az alkalmimunka-közvetítők elől
- a Munka Törvénykönyvében elismerték a határozott idejű és alkalmi szerződéseket és bevezették a minimum védelmet és minimálbért.

Az alkalmi munkavállalóként foglalkoztatottra egy kollektív megállapodás lép érvénybe, amely bérgaranciákat, képzést és nyugdíj-kiegészítést tartalmaz.

⁸⁷ Hubai R. László: A dán csoda - avagy hogyan legyünk mindenben jók, Flexicurity Dániában - avagy egy "bezzeg ország" gyakorlata, 2013. május 05.
https://foglalkoztatasi.blog.hu/2013/05/05/hubai_r_laszlo_a_dan_csoda

Spanyolországban annak a munkavállalónak, akinek két vagy több határozott idejű szerződése van ugyanazzal a munkáltatóval és egy 30 hónapos időszakban 24 hónapnál többet dolgozott ugyanabban a pozícióban, automatikusan megkapja a határozatlan idejű szerződést. Ennél a szerződésnél a kötelező végkielégítés 45 napi bér / ledolgozott év helyett 33 nap / ledolgozott évre csökken. A megállapodás fő célja, hogy csökkentse az ideiglenes munka arányát a határozatlan idejű munkaszerződéseknek adott kedvezményekkel, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esetében, mint a nők, a fiatalok, a fogyatékkal élők és a tartósan munkanélküliek számára.

Finnország bevezette a „változásbiztonság” fogalmát, ami a dolgozó felmondási ideje alatt álláskeresésre fordított fizetett szabadságot, foglalkoztatási programot, a munkáltatók számára fokozott tájékoztatási és egyeztetési kötelezettségét és hatékonyabb munkaügyi kirendeltségi szolgáltatásokat takar.⁸⁸

Magyarország vonatkozásában egy egyedi megoldást szeretnék ismertetni. B.A.Z. megyében egy cégvezető a megszokott heti 5 munkanapos napi 8 órás munkaidő helyett heti 4 nap és napi 10 órás munkaidőt vezetett be. Megkeresésemre rengeteg hasznos információval szolgált a cég vezetője a témával kapcsolatban. A cég alapvetően fakerítéseket és korlátokat készít és értékesít. A 8-12 fős cégméret nem túl nagy, azonban ez nem áll összefüggésben azzal, hogy a rugalmas megoldások alkalmazása a kis létszámú cégek esetében jobban vagy könnyebben alkalmazhatóak. Elsődleges célja a cégvezetőnek a változtatással az volt, hogy a munkavállalóinak több szabadidőt biztosítson. Erről kikérte dolgozói véleményét és több éve ebben a munkaidő beosztásban dolgoznak. Az eredmények tekintetében mind szociális, mind emberi, mind pedig gazdasági szempontból kifizetődőek a tapasztalatok szerint.

A vállalkozások versenyképességének megtartását jelenti az, ha a cég tud alkalmazkodni nem csak a piaci igényekhez, hanem a munka szervezése kapcsán a helyi sajátosságokhoz.

Véleményem szerint a kiélezett versenynek köszönhetően a vállalkozásoknak pont a kreatív és innovatív megoldásaikkal kell élen járniuk és előnyt kovácsolniuk az adott sajátosságokból. Ha nincs lehetőség béremelésre a dolgozók motiváltságát másképp is el lehet érni. Egyébiránt rengeteg vállalkozó és HR-es számol be arról, hogy manapság

⁸⁸ A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság 2007. 24. o.

nagyon nehéz megfelelő munkaerőt találni, ami nem csak képzettségbeli, hanem főleg mentalitásbeli okokból származik. Éppen ezért kiemelten fontos, hogy egy cég ilyen és hasonló kedvezményekkel lojálisabbá tegye a munkavállalóit, ezáltal garantálva a termelés folyamatosságát és az ismert jól bevált munkavállalói állományt.

A vezető a kérdőívemre⁸⁹ adott válaszában kitér arra, hogy összességében ténylegesen többet dolgoznak a munkavállalói, mivel hetente kiesik egy munkakezdés és egy munka befejezése periódus illetve egy ebédidő. Iparágtól függetlenül, szerintem minden munkahelyen hasonlóan kritikusak ezek az időszakok a munkavégzés tekintetében. Éppen ezért heti átlagban a ténylegesen munkával végzett idő többre jön ki, ha kétszer kevesebbszer kell megkezdeni a munkát, illetve egyszer befejezni. Ezek azért kritikus időpontok, mert munkakezdésnél még sokan váltanak pár szót, előkészülnek a napra stb. Ebéd után szintén hasonló a helyzet és nehéz felvenni a munkaritmust. A befejezésnél pedig, már gyakran elcsúsznak a munkaidőből a munkavállalók, mert már „úgyse lenne idő” befejezni a megkezdett munkafolyamatot. A kérdőívemben a cég vezetője elmondta, hogy átlagosan 5-15 perc megy el a munkaidőből ezeknél az ominózus pontoknál. Ez napi átlagban 30 perc dolgozónként tehát éves átlagban dolgozónként hozzávetőleg egy teljes munkahetet jelent. A munkavállalók egyértelműen több terméket állítanak elő ebben a munkarendben. A vezető tapasztalatai szerint pedig a rövidebb munkahét a kevesebb idő érzetét kelti és még ez is hozzásegíti a dolgozókat, ahhoz, hogy a határidős megrendelések időben elkészüljenek. Ezzel az egyedi példával szeretném szemléltetni, hogy rugalmasan lehet hozzáállni munkaadóként bizonyos helyzetekhez, azonban hazánkban a kis és középvállalkozások szemléletmódjára még nem jellemző. Ez nagyrészt köszönhető a szocialista maradványoknak. Párhuzamba lehet állítani a kifejezetten nagy teret és rugalmasságot biztosító atipikus munkaviszonyok csekély elterjedésével is. Ennek oka is az, hogy nem rendelkezünk olyan hagyományokkal jelenleg, amik révén elterjedt és bevett lenne alkalmazásuk.⁹⁰ Mindehhez társult a 2008-as pénzügyi, gazdasági, foglalkoztatási válság, aminek köszönhetően még jobban megtorpant a rugalmas munkajogi megoldások alkalmazása.⁹¹

⁸⁹ 3. számú melléklet - Kérdőív

⁹⁰ Gyulavári Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. szám, 143. o.

⁹¹ Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 622. o.

Témánk szempontjából érdemes említést tenni Carlos Slim által adott interjúról, melyben kifejtette nézetét a négy napos munkahétről.⁹²

Cégénél, **Latin-Amerika** egyik legnagyobb telekommunikációs vállalatánál, a Telmexnél tettek kísérletet a munkaidő rövidítésére. A lehetőséget a dolgozók 40 százaléka el is fogadta. Az üzletember jelezte, hogy a munkaidő csökkenése egyáltalán nem új keletű dolog, így nem is valamiféle gazdaságromboló folyamat. Arra emlékeztetett, hogy a múlt század elején még hatnapos munkahéten 72 órát dolgoztak az emberek, amely több lépcsőben olvadt a jelenlegi heti 40 órára. Ez azonban nem a vége a történetnek szerinte. Ahogy korábban, úgy most sem áll meg az ipar és a technológia fejlődése. A gépek számos feladatot elvégeznek majd helyettünk. Így muszáj a munkarendhez hozzányúlni, hiszen az emberek egyre kevesebbet lesznek kénytelenek munkával törődni, tölteni.

Ez ráadásul a gazdaság egyéb területeire kedvező hatást gyakorolna, hiszen az emberek több szabadidejére épülő szolgáltatások iránt nőhetne a kereslet. Ráadásul szerinte az ilyen módon alkalmazott munkavállalók hatékonyabban tudnának a feladataikkal foglalkozni.

Svédországban is hasonló felismerésre jutottak. A napi nyolc óra munka nemcsak sok, de szinte lehetetlen mellette bármilyen más feladatot produktívan elvégezni. Éppen ezért az új szabályok szerint nyolc óra helyett csak hatot kell dolgozniuk. Itt jegyezném meg, hogy Franciaországban 1999 óta heti 35 órában határozza meg a munkaidőt, ami túlmunkával együtt a heti 48 órát nem haladhatja meg.⁹³

Az ötlet egy kísérletből származott. Indítottak egy közgazdasági kísérletet, melynek során egy idősök otthonában nyolcra hat órára csökkentették a személyzet munkaidejét, mindezt úgy, hogy a havi fizetésüket nem csökkentették. A kezdeményezést az a megfigyelés váltotta ki, hogy a napi nyolc óra munka egyszerűen túl sok. Mivel ennyi időn keresztül lehetetlen folyamatosan koncentrálni, a dolgozók több szünetet iktatnak be, így munka közben elvesztegetik az idejüket.

Miután több helyen is kísérleteztek a hatórás munkanappal, kiderült, hogy a dolgozók hat órában is képesek ugyanazt a munkamennyiséget elvégezni, mint nyolc órában, ráadásul sokkal jobb teljesítményt nyújtanak, mint ezelőtt. Mivel több szabadidejük van,

⁹² http://hvg.hu/vallalat_vezeto/201608011_haromnapos_munkahet_Carlos_Slim, 2017. október 12.

⁹³ Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex kiadó, Budapest, 2014. 219. o.

felszabadultabbak és boldogabbak, ebből következően pedig sikeresebbek is a karrierjükben. Ezért Svédország hivatalosan is meglepte azt, amiről más országok dolgozói egyelőre csak álmodoznak és az ország számos munkahelyén átváltottak a hatórás munkanapra.

A koncepció alapján a dolgozók a hatórás munkanap alatt a szüneteket a minimálisra csökkentik, és nem használják az időrabló közösségi oldalakat sem.

A tapasztalatok alapján könnyebb az elvégzendő munkára koncentrálni, mert pihentebbek a dolgozók, gyorsabban és fókuszáltabban dolgoznak, valamint az irodát elhagyva is marad idejük és energiájuk a feltöltődésre. A cég tapasztalatai alapján a hatékonyság nem csökkent, a munkatársak közti konfliktusok száma viszont igen, ez többek között a kiegyensúlyozottabb életvitelnek tudható be.

A Toyota göteborgi szerviz központja már 13 éve dolgozik hatórás munkarendben és szintén pozitív tapasztalatai vannak. A profit 25 százalékot emelkedett, csökkent a hiányzások száma, a gépek kihasználtsága hatékonyabb és csökkent a rezsiköltség is.⁹⁴

A svéd modell vagy Time Care rendszer, tökéletes példája annak, hogyan ötvözzük a számítástechnika adta lehetőségeket a munkaidő megszervezésében, ezáltal serkentve a termelékenységet és rugalmasabbá téve a munkaidő beosztását.

Ebben a rendszerben a munkahelyen töltött órák, mint az építőkockák, tetszés szerint cserélhetők. A vállalat rácsba foglalja munkaigényeit és ezzel vetik össze a dolgozók kívánságigényeit. Ha például egy dolgozó a következő 2–3 hónapban a hétvégét már pénteken meg szeretné kezdeni, nem a személyzeti osztályra kell mennie és ott elmondania, hogy erre miért lenne szüksége, hanem egyszerűen odaül számítógépéhez, és továbbítja kérését annak a központi számítógépnek, amely a jelenléteket és a távolléteket nyilvántartja. Ha a program talál helyettest, akkor a kérelmező másodperceken belül megkapja az „OK”-ot. Ha nem ez a helyzet, akkor a kérést vagy később meg kell ismételni, vagy át kell alakítani.

Ünnepnapokon végzett munkáért pontok járnak. Aki már egyszer ilyen népszerűtlen időben dolgozott, magasabb értékelést kap. A számítógép a szabadnapos munkát elsősorban azokra osztja, akiknek a legkevesebb pontjuk van. Így elkerülhető, hogy a személyzeti osztályoknak az ünnepnapos munkabeosztásról kellemetlen vitákat kelljen folytatniuk.

⁹⁴ <https://www.profession.hu/cikk/20151006/ahol-oras-a-munkanap/5873> 2017. október 22.

Arra is mód van, hogy ugyanazt a feladatot néha többen, néha pedig kevesebben végezzék. Így a dolgozók további szabad órákhoz jutnak, a termék költsége pedig változó lesz.

Sokan, akik ilyen modell szerint dolgoztak, kijelentették: „ha az ember tudja, hogy nem fogja egy életen át a rögzített munkaidő nyomasztani, akkor kétszer olyan szívesen dolgozik”.⁹⁵

Ezekén túl Svédország bevezette az a karrier-átmenet megállapodásoknak nevezett intézményt. Az elbocsátott dolgozók segítségét szolgálja, úgy, hogy a megállapodások lehetőséget teremtenek a tanácsadásra, karrier-reorientációra, oktatásra, képzésre és vállalkozóvá válás támogatására. Ezek a megállapodások számos ágazatban léteznek, amelyekben van kollektív alku.⁹⁶

⁹⁵ Szabó Ildikó: Vállalati munkaszervezés, 2017. október 31.

http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/human/2005/10/1005.pdf

⁹⁶ A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság 2007. 21. o.

VI. Összegzés

A jogi szabályozást illetően elmondható, hogy az állami szerepvállalás mögött található érdekek kétpólusúak, egyrészt védelmi jellegűek és aktív állami fellépést igényelnek, másrészt piaci alapúak és a felek számára nagyfokú mozgásteret igényelnek. A hatályos Mt. a rugalmas szabályozást lehetővé tevő, megállapodáson alapuló szabályokat preferálja, vagyis a XXI. század munkajogának modernizálását célul kitűző flexicurity koncepcióját tükrözi leginkább. Az Mt. egyik kiemelt jogalkotási célja volt a gazdasági környezet megváltozott szerkezetéhez és jellemzőihez való igazodás, és a hagyományos, védelmező jellegű munkajogi szabályozás részleges lebontása.⁹⁷

A XXI. század kihívásaira hatékonyan alkalmazkodni csak nagyfokú rugalmassággal lehetséges. Éppen ezért kiemelt figyelmet érdemel, hogy a Lisszaboni Stratégiában, majd a Zöld Könyvben⁹⁸ is megfogalmazott fenntartható és folyamatos fejlődés zálogaként rugalmasságot biztosítsunk, azonban ügyelve arra, hogy a biztonság megmaradjon. Nagyon nehéz ezt megvalósítani a munkajogviszony speciális viszonyára tekintettel, ahol az erőviszonyok és az érdekek olykor teljesen ellentétes irányba mutatnak.⁹⁹

A munkaidő az egyik fontos része a munkajogi szabályozásnak. Éppen ezért ezen keretek között a munkáltatónak nagy szerepe van abban, hogy ezt az adott munkához szabja, ezzel optimalizálva és a leghatékonyabban kihasználja a törvény adta lehetőségeket. A munkaerővel való gazdálkodás az, amit annyira egyszerűnek gondolnak a munkáltatók, holott rengeteg lehetőség és fejlődési lehetőség adódna ebben a kérdéskörben. Véleményem szerint ez megvalósítható rugalmasan és biztonságos módon, ezért egyre jobban előtérbe fog kerülni az elkövetkezendő időben, hiszen a nyugdíjrendszerek fenntarthatósági kérdéseire is részben megoldást találhatnának, egyfajta körmenedzsment valósulhatna meg.¹⁰⁰ Mindezt azért gondolom így, mert hangsúlyosabbá válna a rövidebb munkaidő által a különböző rekreációs, szabadidős és egészségmegőrzést célzó munkahelyi környezet kialakítása. Ezáltal tovább munkaerőpiacon lehetne tartani

⁹⁷ Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1, 106.o.

⁹⁸ A kutatás vezetője: Dr. Kiss György, A kutatási tanulmány szerzői: Dr. Kiss György, Dr. Berke Gyula, Dr. Bankó Zoltán, Dr. Kovács Erika, Dr. Kajtár Edit, A tanulmány lektora: Dr. Prugberger Tamás: A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére, Tanulmány, Pécs, 2010. 29. o.

⁹⁹ Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 621. o.

¹⁰⁰ Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 620. o.

nyugdíjazás helyett a már érett és tapasztalt munkaerőt. Ahogyan az atipikus munkavégzési formák nagyfokú rugalmasságot engednek a munkajogviszonyokban amellet megmarad a biztonságos alkalmazhatóságuk is. Azonban jelenleg inkább más, olykor olcsóbb, de kiszolgáltatottabb viszony létrehozása mellett döntenek a munkáltatók.¹⁰¹

Megállapítható tehát, hogy a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodóképességének sikerében kiemelkedő szerephez jut a munkajog modernizálása,¹⁰² ami nem kis kihívást állít a jogalkotók elé. A jogrendszer sokszor merev és nehézkes garanciális szabályokat állít az állandóság érdekében, ami nem biztosítja a rugalmasságot. Éppen ezért a munkajog területén megoldásként mutatkozhat, ha nagyobb teret engedünk a kollektív és individuális munkajogi jogalanyok megállapodásinak.¹⁰³ Itt ismét felmerül, hogy ez magában hordozza a biztonság és védelem csökkenését a felek viszonyába, amire kiemelt figyelmet kell fordítani, hogy ez egyensúlyban maradjon. Láthattuk azt is, hogy a jelenlegi hazai szabályozásunk ugyan hagy némi kívánnivalót maga után, ami az irányelvvel való megfelelést illeti, azonban több jogintézmény is lehetőséget biztosít a munkaidő-szervezésének rugalmas lebonyolítására.

Ami pedig a modern technológiával kiváltott munkaerőt illeti, jó hír hogy az emberi kreativitás, a készségek kibontakoztatása az egyetlen mégis kiemelkedő emberi érték, melyet a digitális technika és a robotok nem tudnak pótolni.

¹⁰¹ Gyulavári Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. szám, 1453. o.

¹⁰² Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 214. o.

¹⁰³ A kutatás vezetője: Dr. Kiss György, A kutatási tanulmány szerzői: Dr. Kiss György, Dr. Berke Gyula, Dr. Bankó Zoltán, Dr. Kovács Erika, Dr. Kajtár Edit, A tanulmány lektora: Dr. Prugberger Tamás: A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére, Tanulmány, Pécs, 2010. 232. o.

VII. Összesített irodalomjegyzék

1. Jogszabály jegyzék és egyéb jogi aktusok:

1. Magyarország Alaptörvénye - (2011. április 25.)
2. 1992. évi XXII. törvény - a Munka Törvénykönyvéről
3. 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról
4. 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
5. 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról
6. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
7. 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről
8. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
9. 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről
10. 2003/88/EK irányelv
11. T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. október
12. T/15035. számú kormányzati törvényjavaslat A munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről, Benyújtás dátuma: 2017-04-11
13. A munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról, T/3628., Benyújtás dátuma: 2018-11-20
14. A Memorandum on lifelong learning. Comission Staff Working Paper; Brussels, 2000; SEC (2000) 1832.

2. Könyv, e-könyv:

1. Prugberger – Kenderes - Mélypataki: A munka-és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító elemzése, Novotni Kiadó, Miskolc, 2012.
2. Prugberger Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel, Novotni Kiadó, 2012.
3. Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex kiadó, Budapest, 2014.
4. Gyulavári Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám

5. Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám
6. Kiss György: Munkajog, Osiris kiadó, Budapest, 2005.
7. Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám,
8. A kutatás vezetője: Dr. Kiss György, A kutatási tanulmány szerzői: Dr. Kiss György, Dr. Berke Gyula, Dr. Bankó Zoltán, Dr. Kovács Erika, Dr. Kajtár Edit, A tanulmány lektora: Dr. Prugberger Tamás: A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére, Tanulmány, Pécs, 2010.
9. dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Komplex kiadó, Budapest, 2012.
10. Dudás Katalin – Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Kártyás Gábor - Kúsisity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán: Munkajog, ELTE Eötvös kiadó, Budapest, 2015.
11. Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez), in Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit: Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára, Pécs, 2008.
12. Chikán Attila: Vállalatgazdaságtan, Aula Kiadó, Budapest, 2008.
13. Földi András és Hamza Gábor: A római jog története és intézményei, Nemzeti Tankönyvkiadó Rt., Budapest,
14. Dr. Dudás Katalin: Az atipikus foglalkoztatási formák alapvető szabályai – különös tekintettel a munkavédelemre 2017.
15. Krauth Márta: Bérezés, Ösztönzés, Motiváció BGF szakdolgozat, Budapest, 2009.
16. Dr. Poór József: Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment, Complex Kiadó, Budapest, 2004.
17. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Bíró Noémi – Nádas György – Prugberger Tamás – Rab Henriett – Sipka Péter: Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alakulása, hatásuk a munkaerő-piaci mutatókra
18. Vojtek Éva: A flexicurity EU-s modelljeinek gyakorlati szempontú bemutatása, s a hazai megvalósítás lehetőségei, 2010.
19. Dr. Tomra András, Dr. Csáki Gyula Balázs, Dr. Czékmann Zsolt E-kormányzati szolgáltatások a gazdasági szférában E-learning tananyag, 2013. 06. 03.

- http://miskolc.infotec.hu/ilias.php?baseClass=ilSAHSPresentationGUI&ref_id=1539
20. Szerkesztette: Tóthné Sikora Gizella: Humán erőforrások gazdaságtana, Bíbor Kiadó, 2000.
 21. Száray Miklós: Történelem III., Nemzeti Tankönyvkiadó 2007.
 22. Prugberger Tamás – Rácz Zoltán: Magyar és európai foglalkoztatási támogatás és munkaügyi igazgatási jog, Miskolc, Bíbor Kiadó
 23. Róbert Péter: Integrációs és Fejlesztéspolitikai Munkacsoport Humánerőforrás-fejlesztési Szakmai Munkacsoport: Az élethosszig tanulás magyarországi intézményrendszere és az uniós országok tapasztalatai, Budapest 2004/1/3.5. 6. o.
 24. Urbánné Mező Júlia Veronika: Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar Közgazdaságtani Doktori Iskola: Az ifjúsági munkanélküliség kihívásai az Európai, Doktori értekezés Témavezető: Dr. Udvari Beáta adjunktus Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar, Szeged, 2017
 25. A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén Európai Bizottság, Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság 2007.
 26. Az Európai Közösségek Bizottsága, Brüsszel, 2006.11.22. COM (2006.) 708 végleges, Zöld Könyv A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival
 27. Fazekas Judit: Az európai integráció története az európai unió intézmény- és jogrendszere, Novotni kiadó 2010.
 28. Molnár Emese: Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája, http://acta.bibl.u-szeged.hu/7509/1/juridpol_doct_001_417-448.pdf
 29. Námesztovszki Zsolt: Az internet fogalma, kialakulása és fejlődési irányvonalai, 2010.
 30. eEurope 2002, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:l24226>
 31. Dr. Bakonyi Péter: Az információs társadalom fejlesztésének európai programjai – eEurope, eEurope 2002, eEurope 2005, http://old.sztaki.hu/~pbakonyi/bme_2011/IT_EUprog-2010.pdf, 2011.
 32. Szerkesztette: Matiscsákné Lizák Marianna: Emberei erőforrás gazdálkodás, Complex Kiadó, Budapest, 2012.

33. Romsics Ignác: Magyarország története a XX. században, Osiris kiadó 2010.
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_magyarorszag_tortenete/ch07s04.html
34. Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai Dr. Roóz József, Dr. Heidrich Balázs 2013.
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallatigazdtan_scom/borito_v92hcS7RMEldFi1T.html
35. Bakacsi Gyula: A szervezeti magatartás alapjai, Gondolat Kiadó, Digitális könyvtár, 2017. október 31.
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_543_07_A_szerzeze_ti_magatartas_alapjai/ch06.html
36. Szabó Ildikó: Vállalati munkaszervezés, 2017. október 31.
http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/human/2005/10/1005.pdf
37. Teh University of Nottingham: Career Break Policy,
<http://www.nottingham.ac.uk/hr/guidesandsupport/worklifebalance/careerbreaks/documents/careerbreakpolicy.pdf>

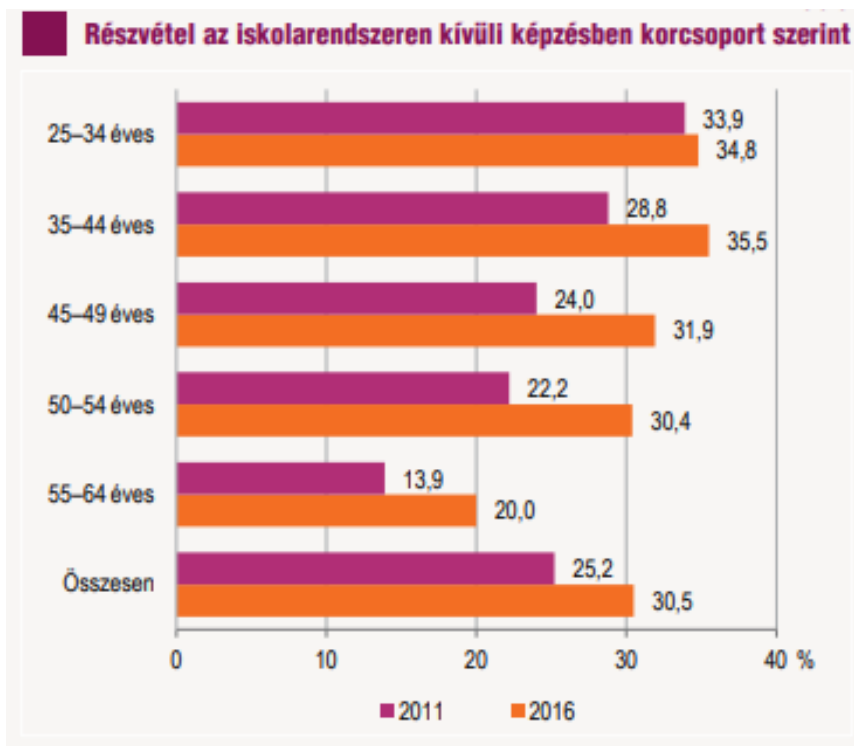
3. Folyóirat, internetes cikkek

1. Fodor T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2
2. Zaccaria Márton Leó – Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében, Miskolci jogi szemle 2013. (8. évf.) 1. sz.
3. Balogh Zsolt György: Az infokommunikációs jogról (Infokommunikáció és Jog 2. sz., 2004. augusztus)
4. Dr. Vukovich Gabriella: Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon, Nonprofit Monitor (2009.), www.nonprofitmonitor.hu 2. szám,
5. Ado Online: Új Mt.: háttérben a Zöld könyv, 2013. március 19.
<https://ado.hu/munkaugyek/uj-mt-hatterben-a-zold-konyv/>
6. Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben, Magyar Munkajog E-Folyóirat 2015/1
7. Filius Ágnes: Atipikus foglalkoztatás: dilemmák és megoldások
<https://www.hrportal.hu/hr/atipikus-foglalkoztat-as-dilemmak-es-megoldasok-20120517.html>

8. Musa Imre (2012): A munkajog és a polgári jog megváltozott kapcsolatrendszeréről, Humánpolitikai Szemle, 2012. július-augusztus
9. Kocziszký György – Veresné Somosi Mariann – Balaton Károly: A társadalmi innováció vizsgálatának tapasztalatai és a fejlesztési lehetőségei, Vezetéstudomány / Management Review, XLVIII. Évf. 2017. 6-7. szám, 16.o.
10. Molnárné Dr. Balogh Márta: Gyakran előforduló kérdés – mit kell tudni az özvegyi nyugdíjról? <https://ado.hu/tb-nyugdij/gyakran-elofordulo-kerdes-mit-kell-tudni-az-ozvegyi-nyugdijrol/> 2018. október 16.
11. Szendrényi Péter: A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei, Munkaügyi Szemle, 1991. évi 4. szám
12. Berke Gyula - Kiss György - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert - Horváth István (2009): Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás, Pécsi munkajogi közlemények, 2009/2. évf., 3. sz.
13. <http://www.szomagyarito.hu/szocikk.php?id=1667>
14. Magyarország: Az egész életen át tartó tanulás stratégiája, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-35_hu, 2018.10.10.
15. Zachár László: A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói, <http://ofi.hu/felnottkepzes-rendszere-es-fobb-mutatoj>, 2009. jún. 17.
16. <https://www.hrportal.hu/jelentese/flexicurity.html>
17. Elke Viebrock – Jochen Clasen: Flexicurity – aktuális helyzetjelenté, Esély 2014/1
18. Szolnoki Szabolcs: Flexicurity - a rugalmas biztonságról általánosságban és a holland koncepció, 2013. április 18. https://foglalkoztatás.blog.hu/2013/04/18/flexicurity_altalanossagban_es_hollandia_ban
19. http://hvg.hu/vallalat_vezeto/201608011_haromnapos_munkahet_Carlos_Slim, 2017. október 12.
20. <https://www.profession.hu/cikk/20151006/ahol-oras-a-munkanap/5873> 2017. október 22.
21. Hubai R. László: A dán csoda - avagy hogyan legyünk mindenben jók, Flexicurity Dániában - avagy egy "bezzeg ország" gyakorlata, 2013. május 05. https://foglalkoztatás.blog.hu/2013/05/05/hubai_r_laszlo_a_dan_csoda

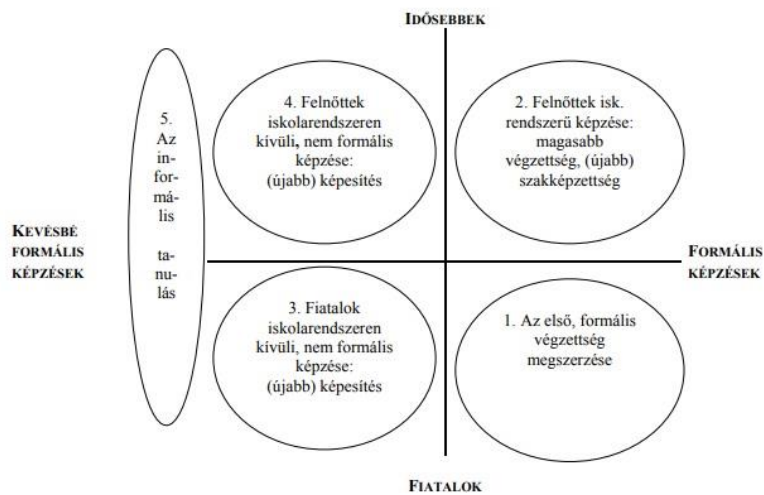
4. Mellékletek

1. számú melléklet



2. számú melléklet

1. ábra Az élethosszig tartó tanulás sémája



Kérdőív

1. **Hogyan jött az ötlet a megszokottól eltérő munkaidőbeosztásról?**
2. **Mennyire volt a döntés "demokratikus" (munkavállalók véleményének kikérése)?**
3. **Mi tette lehetővé ennek megvalósulását? (Végzett munka jellege, stb)**
4. **Milyen előnyökkel és hátrányokkal járt a bevezetése?**
5. **Hogyan hatott a munkavállalói motiváltságra? Ön szerint motiválőbb mint a bèremelés?**
6. **A változtatásnak pozitív vagy negatív kihatása van-e termelékenységre, profitra?**
7. **Adminisztrációs többletet okoz-e a változtatás?**
8. **Önnek mennyire fontos a munkavállalók elégedettsége?**
9. **Ön szerint a munkavállalók elégedettsége mennyire hat ki a termelékenységre?**
10. **Mennyire nehéz jó munkaerőt találni a piacon?**
11. **Mennyire fontos önnek hogy megtartsa a munkavállalói állományát?**
12. **Hányan dolgoznak a cégnél?**
13. **Bevállt-e a kialakított rendszer?**
14. **Egyéb pozitív negatív tapasztalatok leírása, ha van.**