KÉRI JUDIT*

A munkajogi szabályozás foglalkoztatási hatásai

Bevezetés

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg. Meglátásom szerint az Mt. bizonyos rendelkezései közvetlenül vagy közvetve hatást gyakorolnak a foglalkoztatásra, gondoljunk itt bizonyos munkavállalói csoportokra, atipikus foglalkoztatási formákra vagy a juttatásokra vonatkozó szabályozásra.

A publikáció célja áttekintést adni az Mt. által megfogalmazott néhány rendelkezés foglalkoztatásra gyakorolt hatásairól, azok foglalkoztatási szempontból történő vizsgálata. Ez azért szükséges, mert az – ha nem is minden esetben közvetlen módon – hatással van az egyének foglalkoztatására, a munkaerőpiacra való bekerülésre, ott maradásra, az ott tartózkodásra, annak minőségére.

A foglalkoztatás javítása kapcsán, a foglalkoztatáspolitika fejlesztése vonatkozásában, a munkanélküliség csökkentése érdekében sok esetben felmerül a munkajogi szabályozás áttekintése, fejlesztése, átalakítása, mint lehetséges részmegoldás.[1] A foglalkoztatási kérdések mind az individuális, mind a kollektív munkajogban jelen vannak. Ez esetben én nagyobb hangsúlyt fektetek az individuális munkajogi szabályozás elemeire.

A téma egyik fontos kiindulópontja, hogy napjainkban a gazdaságilag fejlett országokban alkalmazottként dolgozik a keresők jelentős többsége, vagyis munkaszerződést kötnek a munkáltatóval.[2] Általánosságban a munkavállalókra vonatkozó lényeges foglalkoztatási feltételek stabilizálódtak és uniformizálódtak az évek múlásával. A különböző országok munkajogi szabályaiban megjelenő közös jellemzők a határozatlan időre szóló alkalmazás, meghatározott napi, heti óraszámú munkaidő, a munkakörrel meghatározott bér.[3] Ebből adódóan a foglalkoztatás munkajogi vonatkozásai fontos körülményt jelentenek.

---

* PhD hallgató, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

[1] Több tanulmány megemlíti a munkajogi szabályozás fontosságát a foglalkoztatás kapcsán. A 2012-ben Olaszországban végbemenő, a munkaerőpiac fejlesztését célzó intézkedések között is szerepelt a foglalkoztatás módjainak szélesítése, az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok szélesebb körben való alkalmazását. ALES, Eduardo: The Italian reform of the labour market in a growth perspective. *European Labour Law Journal* Vol. 1., 3 (2012).

[2] LAKY Teréz: *Az atipikus foglalkoztatások*. Struktúra Munkaügyi Kiadó, Budapest, 2001. 7.

[3] Uo. 10-11.

Jelen publikációban az Mt. rendelkezéseit a foglalkoztatás vizsgálata kapcsán gyakran kiemelt szempontok összevetésével vizsgálom. Nincs lehetőség minden egyes részelem kiemelésre, a következőkben felsoroltakon túl természetesen vannak más, foglalkoztatási hatással bíró Mt. rendelkezések is.

Foglalkoztatási szempontok

Annak érdekében, hogy foglalkoztatási szempontból vizsgálhassuk a munkajogi szabályozást, meg kell határoznunk, azokat a kérdésköröket, amelyek előtérbe kerülnek, ha foglalkoztatásról, foglalkoztatáspolitikáról beszélünk.

Sok vizsgálati elem felsorolható, kiemelve néhányat, ilyen a munkanélküliség kérdése, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők csoportjai, a foglalkoztatás lehetséges módjai, az egyén foglalkoztathatósága, az igénybe vehető ellátások.[4]

A téma kapcsán elkerülhetetlen a flexicurity, mint rugalmas foglalkoztatás megemlítése. A flexicurity nem elhanyagolható és említést kell tenni annak tartalmáról a téma vonatkozásában. A koncepció szerint a flexicurity kettős céllal bír, hogy egyszerre erősítse a munkaerőpiaci rugalmasságot és biztonságot mind a szervezetek, mind a munkavállalók számára. Mint olyan, a biztonság aktivalizációt, foglalkoztathatóságot vagy alkalmazkodóképességet kezdett jelenteni a munkaerőpiacon, amíg néhányan vitatják, hogy a biztonságnak magába kell foglalnia általánosságban a szociális integráció minőségét és az életminőséget.[5]

Napjainkban a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúlyt elérni kulcsfontosságú mind az európai, mind a nemzeti munkaerőpiaci politika alakításában. A megerősített rugalmasság az európai gazdaság számára szükséges körülmény, hogy életben maradjon a globalizált világban, míg a biztonságot nélkülözhetetlennek tekintik a szociális kohézió és az emberi méltóság megőrzéséhez.[6]

Az Mt. rendelkezései az itt felsoroltak figyelembe vételével különféle szempontok szerint csoportosíthatóak. A következőkben összegyűjtöm és csoportosítom az általam az egyén foglalkoztatására hatással lévő szabályozási elemeket. A következőkben kiemelt szabályozásoknak vannak a foglalkoztatásra gyakorolt pozitív, segítő és negatív, a foglalkoztatást megnehezítő, megszakító hatásai is. A lista természetesen nem teljes, egyéb Mt. rendelkezéseknek is helye lehet a témában.

Az Mt. foglalkoztatási célkitűzései

Az Mt. által kiváltott hatás tervezésekor fontos szempont volt a foglalkoztatásra való pozitív hatás. Az Mt. megalkotásakor három célt fogalmaztak meg, amely a foglalkoztatáshoz igen szorosan kapcsolódik, így annak érdekében, hogy

- a foglalkoztatottak száma, népességen belüli arányuk hazánkban növekedjen,
- a munkaerőpiac a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában,

---

[4] Ld. többek között KRÉMER Balázs: *Bevezetés a szociálpolitikába*. Napvilág Kiadó, Budapest, 2009.

[5] BEKKER, Sonja: *Flexicurity: The emergence of a European concept*. Social Europe Series, Vol. 30., Intersentia, Cambridge – Antwerpen – Portland, 2012. 4.

[6] BREDGAARD, Thomas – LARSEN, Flemming: *Employmnet policy from different angles*. DJOF Publishing, Copenhagen, 2005. 253.

Ide kapcsolható a „quality of work" koncepció, amely kezdetben gazdaságpolitikai célkitűzés volt, majd az alacsony minőségű és rosszul fizető munkákkal szemben jött létre. BORELLI, Silvia – VIELLE, Pascale (eds.): *Quality of employmnet in Europe. Legal and normative perspectives*. P.I.E. Peter Lang, Brussels, 2012. 76.

– a vállalkozások minél nagyobb számban teremtsenek munkahelyeket és foglalkoztassanak munkavállalókat szükséges korszerű munkajogi szabályozást kialakítani. Ennek egyik elemét adja az Mt.[7]

Az Mt. indokolásában olvasható, hogy a „Magyar Munka Terv"[8] című dokumentum a foglalkoztatás növelése érdekében az addigi foglalkoztatási viszonyok átalakítását célozta. A Terv az új Mt. megalkotását irányozta elő és meghatározta a munkajogi szabályozás céljait.[9]

A munkajogi rekodifikáció célrendszerét vizsgálva a két legfőbb célkitűzés a rugalmasítás és a foglalkoztatás bővítés volt. A foglalkoztatási szint nagymértékű bővítésére való törekvés a szabályozás rugalmasításával, átalakításával szerették volna elérni. Azonban feltételezhető, hogy a politikai vonzás miatt kapott ilyen nagy hangsúlyt ez a két szempont, a foglalkoztatási hatás és a tapasztalható bővülésben aligha különíthető el a munkajogi szabályozás szerepe. A szakirodalomban több esetben megcáfolták, hogy a munkajogi szabályozás ténylegesen képes a foglalkoztatás bővítésére.[10]

Ennek ellenére a foglalkoztatási hatások jelen vannak, az újabb szabályozás támogatja a rugalmas foglalkoztatást, figyelemmel van a kis-és középvállalkozások versenyképességi igényeire, valamint biztosítja a munkavállaló szociális biztonságát.[11]

Mindebből következően véleményem szerint a munkajognak és a munkajogi szabályozásnak, bizonyos elemeinek szerepe van a foglalkoztatásban, a munkavállaló és a munkáltató között létrejövő, a munkaviszonyt alakító szabályokon keresztül. Meglátásom szerint az Mt. rendelkezéseivel szemben támasztott elvárásokon – foglalkoztatás bővítés, rugalmasítás – túl vagy azok mellett más foglalkoztatási hatással is bírnak. Ezek a hatások közvetve vagy közvetlenül érintik a munkavállalót, munkavállalókat.

A következőkben a fentebb megjelölt foglalkoztatási részelemeket, vizsgálati szempontokat szem előtt tartva rendszerezem a munkajogi szabályozás rendelkezéseit. Természetesen az ilyen fajta szempontú vizsgálat ennél szélesebb körben is lehetséges, lehetnek még egyéb, az Mt. által szabályozott, foglalkoztatásra hatást gyakorló rendelkezések. Jelen esetben én ezeket tartottam fontosnak kiemelni és elemezni. Bizonyos részek vonatkozásában teoretikus vizsgálatba bocsátkoztam.

Az Mt. és annak foglalkoztatási vonatkozásai

A következőkben a hangsúlyt a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévőket érintő Mt.-ben szereplő rendelkezésekre, az atipikus foglalkoztatási formákra, a juttatásokra, a csoportos létszámcsökkentésre és a próbaidőre fektetem. Ezek mind más-más szeletét adják a foglalkoztatás nagy halmazának.

Foglalkoztatási csoportok, védett csoportok

A foglalkoztatáspolitika, foglalkoztatás vizsgálatakor bizonyos csoportok nagyobb figyelmet igénylenek, mert valamilyen jellemzőjük miatt hátrányban vannak a munkaerőpiacon. Ilyen

---

[7] KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó, Budapest, 2014. 19.

[8] A Magyar Munka Terv a Széll Kálmán Terv részeként jött létre.

[9] Mt. indokolás 1. pontja.

[10] KUN Attila: *Az új Munka Törvénykönyve*. In: JAKAB András – GAJDUSCHEK György (szerk.): A magyar jogrendszer állapota. MTA-TK JTI, Budapest, 2016. 395-398. http://jog.tk.mta.hu/uploads/files/13_Kun_Attila.pdf (2017. 02. 26.)

[11] KARDKOVÁCS, 2014. 19.

csoport a várandós, kisgyermekes munkavállalók csoportja, az idős munkavállalók, megváltozott munkaképességűek vagy a pályakezdő fiatalok. Az említett munkavállalói csoportokon keresztül a munkajog szabályai is vizsgálhatóak. Az Mt. tartalmaz ezen csoportra vonatkozó több, elsősorban védelmi funkciót betöltő szabályozást.

Kérdéses, hogy a védelmi szabályokból következően milyen negatív foglalkoztatási hatás érheti az ezen csoportok valamelyikéhez tartozó egyén, amikor az őt megillető kedvezménnyel kíván élni. Már elöljáróban jelezném, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése gyakran felmerül velük kapcsolatban, az erre vonatkozó szabályokat a későbbiekben mutatom be röviden, és emellett sok foglalkoztatási bizonytalanság a felek egyenlőtlen viszonyából alakul ki.

A védelmi szabályok Mt.-ben való megjelenéséhez kiemelek néhány rendelkezést azok sokszínűségének megjelenítésére. Ilyen a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, amely esetében a munkáltató jogosult a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, más munkáltatónál foglalkoztatni a munkavállalót.[12]

Ilyen szabály értelmében nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a munkavállaló várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, gyermeke tizenhat éves koráig, hozzátartozójának személyes, tartós gondozása esetén, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.[13]

A munka és pihenőidőre vonatkozó szabályok vonatkozásában is szigorúbb esetükben az Mt. az általánoshoz képest. Így a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermeke hároméves koráig.[14]

Mindemellett kiemelve egy másik példát, az anya 24 hét egybefüggő szülési szabadságra jogosult.[15] A munkavállaló gyermeke harmadik életévének betöltéséig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadni.[16]

Ahogyan azt említettem, az egészségi állapot, esetlegesen megváltozott munkaképesség is figyelmet igényel. Az egészségi állapothoz kapcsolódóan is sok védelmi rendelkezést találhatunk. A rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülés eseteiben is megjelenik többek között a betegség.[17] A munkaszerződés módosítása esetében is a munkavállaló egészségi állapotára figyelemmel annak megfelelő munkakört kell felajánlani.[18]

Összességében, értékelve mind a védelmi szabályokat, mind a munkavállaló életében bekövetkező változást, elmondható, hogy a gyermekvállalás, az egészségi állapot romlása a

---

[12] Mt. 53. § (1) bek.
[13] Mt. 53. § (3) bek.
[14] Mt. 113. § (1) bek.
A mindennapi életben és az életrajzukban a dolgozó nők összekapcsolnak különböző munkákat. Az elhatározás, hogy hogyan kapcsolják össze a különböző munkákat nagyban függ a domináns kutúrális modellektől, a családtól amely országról országra változik. A lehetőségek, a váltaoztatásra való mód, a döntéshozatal vonatkozásában jelentősége van az oktatási rendszernek, a munkaerőpiacnak, a jóléti állam politikájának. PFAU-EFFINGER, Birgit: *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe.* Aldershot, Ashgate, 2004. 51.
[15] Mt. 127. § (1) bek.
[16] Mt. 128. §.
[17] Mt. 55. § (1) bek.
[18] Mt. 60. § (1) bek.

foglalkoztatásra ideiglenesen vagy hosszú távon hatással van, a munkáltató szempontjait nézve mindezek csökkenthetik a foglalkoztathatóságot.

Azt sem szabad elfelejteni, hogy az egyéni változásokon túl a környezet jellemzőit is értékelni kell, a munkáltatók, a foglalkoztatási jellemzők is hatással vannak a helyzetükre. A kisgyermekes anyák munkaerőpiacról való kiszakadását eredményezik bizonyos tényezők, így például az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának alacsony száma, a társadalmi beidegződések, a jogszabályi környezet.[19]

Fentebb jeleztem, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megtartása gyakran problémát okoz a kiemelt csoportokkal szemben, ezért röviden be kívánom mutatni az ehhez kapcsolódó törvényi rendelkezést.

Az egyenlő bánásmód követelménye

A foglalkoztatáshoz szorosan kapcsolódik az egyenlő bánásmód követelményének megtartása. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban Ebktv.) III. fejezete a foglalkoztatáshoz kapcsolódó közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősülő területeket sorolja fel. Ilyen többek között

- a munkához való hozzájutásban
- a foglalkoztatási jogviszony, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében,
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában,
- az Mt.-ben meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában,
- az előmeneteli rendszerben,
- a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását valamint a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság igénybevételével összefüggésben.[20]

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

- a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos a megkülönböztetés,
- a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.[21]

A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévőket érintő munkajogi szabályozást követően az atipikus foglalkoztatási formákat mutatom be röviden. Annyit már jeleznék, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése az ilyen formában foglalkoztatottak esetében is jelen van.

---

[19] NÉMETH Petra – VIDOVICS-DANCS Ágnes: A gyermekvállalás és a munka összeegyeztethetősége egy rugalmasabb támogatási és szabadságolási rendszer tükrében. *Esély* 5 (2012) 3.

[20] Ebktv. 21. § a)-j) pontjai.

[21] Ebktv. 22. § (1) bek. a)-b) pontjai.

Az atipikus foglalkoztatási viszonyok

Az atipikus foglalkoztatási formák nagyobb szerepet kapnak az új Mt.-ben, ez a már említett rugalmasítást és bővítést hivatott elősegíteni.[22] Az atipikus foglalkoztatási formák közé soroljuk azokat a formákat, amelyek egy vagy több elemükben különböznek a hagyományos munkaviszonytól.[23]

Ezen foglalkoztatási módok megjelenése nézőponttól függően pozitív vagy negatív hatásokat jelez előre. Főleg a nőkre jellemző, hogy részmunkaidőben dolgoznak, akik szociálisan általában gyengébb védettséggel bírnak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak. Sokakat határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatnak vagy elterjedt forma, hogy a cégek munkaerő-kölcsönzéssel alkalmaznak munkavállalókat.[24]

Visszatekintve az időben, a kezdeti nehézségek ellenére ezek a foglalkoztatási módok egyre inkább elismerté váltak, mint a foglalkoztatási lehetőségek kibővítésére alkalmas módok. Ezzel egy időben reagáltak mind a munkavállalók, mind a munkáltatók igényeire. A munkavállalók a család és a munka összeegyeztetését kívánták a foglalkoztatás biztonságának megtartásával. A munkáltatók a nagyobb rugalmasságot tekintették elsődlegesnek.[25]

Frey véleménye szerint a munkaerő-piaci viszonyok, a foglalkoztatási formák változása következtében nem könnyű megítélni, hogy egyes foglalkoztatási formák milyen előnyökkel és milyen hátrányokkal bírnak a társadalom, a munkavállalók és a munkáltatók számára.[26] Általánosságban sok atipikus forma áll rendelkezésre, a következőkben az egyik legelterjedtebbet, a részmunkaidőt kívánom jellemezni.

A részmunkaidő kapcsán is a foglalkoztatási szempontokat tartom a vizsgálat fő irányvonalának. A részmunkaidő egyik történeti gyökere a munkás szolidaritás volt, ugyanis a munkahelyek egy részében önkéntesen megosztották a feladatokat ezzel próbálták elkerülni az elbocsátásokat, a létszámcsökkentést.[27]

Visszautalva a flexicurity-ra, az Mt. célkitűzéseire, Európában a munkaerőpiaci politikával kapcsolatos vitákban a munkaerőpiaci rugalmasság témája kiemelkedővé vált. A dinamizmus hiányát a munkaerőpiaci rugalmasság területén, amelyre gyakran jellemező volt a hosszútávú munkanélküliség és a szigorú védelmi szabályozás, gyakran tették a rossz foglalkoztatási eredmények okozójává a 80-as, 90-es években. Ez ellen az atipikus foglalkoztatás, például a részmunkaidő, önfoglalkoztatás vagy munkaerő-kölcsönzés, segíthetett, hogy felhasználják a kiaknázatlan munkaerőt.[28]

---

[22] A Magyar Munka terv szerint az alacsony foglalkoztatási szint oka, hogy tekintetben rugalmatlan szabályozás. Ezért a távmunka, a részmunkaidőben való alkalmazás a lehető legkisebb kötöttségekkel indokolt biztosítani, ezért ezeket kell előtérbe helyezni. Magyar Munka Terv 44.

[23] LAKY, 2001. 21.

[24] FREY Mária: A munkaidőrendszerek rugalmassá válása. *Közgazdasági Szemle* XLVII. évf., 12 (2000) 1008.

[25] Korábban az Európai Bizottság sikertelen előzetes indítványt tett, amely megpróbálta szabályozni és korlátozni az atipikus foglalkoztatás alkalmazását. Később a Bizottság megváltoztatta a hozzáállását. BLANPAIN, Roger: *European labour law*. Wolters Kulwer, The Netherlands, 2008. 426.

[26] FREY, 2000. 1008.

[27] LAKY, 2001. 27.

A modern ipari társadalmakban a részmunkaidő bizonyos formáit sokáig nem tekintették értékes munkának. Ez volt különösen a helyzet azokkal a foglalkoztatási formákkal, amelyek esetében kevesebb havi óraszámban dolgoztak, mint a normál munkaidő. Az ebben a formában dolgozókat nem tekintették „általános" munkavállalónak és sok esetben nem vagy nem megfelelően számolták őket a statisztikába. PFAU-EFFINGER, 2004. 68.

[28] BUDDELMEYER, Hielke – MOURRE, Gilles – WARD-WARMEDINGER, Melanie: Part-time work in EU countries. *Working paper series* 460 (2005) 7.

A részmunkaidő értékelése szempontjából a részmunkaidő nemcsak annyit jelent, hogy a munkavállaló kevesebb óraszámban dolgozik, hanem a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaerő piaci helyzetében is különbség mutatkozik a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókéhoz képest. Ezért a munkaerőpiaci helyzetük és kötődésük eltérhet.[29]

Az egyenlő bánásmód megsértése nemcsak a gyermekvállaláshoz köthető, az a foglalkoztatás jellege alapján is megvalósulhat. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: EBH) több határozatában a foglalkoztatási jogviszony részmunkaidős jellege miatt történő hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban hozott döntést.[30]

Kiemelve és visszacsatolva a részmunkaidő kapcsán a korábban leírtakra, a munkáltatóknak is fontos szerep jut. Elvárás a munkáltatók felé, hogy olyan munkahelyeket teremtsenek, amelyek részmunkaidőben elvégezhetőek.[31]

Juttatások

A következőkben két törvényi részt emelek ki, a kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum szabályozást és a végkielégítés foglalkoztatási kapcsolódását.

A bérezés kérdése

Az Mt. a kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum szabályozást is beépíti. A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum mértékének emelkedése sem történik meg foglalkoztatási hatások nélkül.[32]

A legkisebb munkabér nagyságának alakulását figyelve, a változását követő hatásra vonatkozó nemzetközi tapasztalatok sokszínűek, de nagymértékű emelés után majdnem mindenhol csökkent a foglalkoztatás. A minimálbér emelés hatásáról megoszlanak a vélemények. Egyes irányzatok szerint az elbocsátással jár, míg más modellek szerint a minimálbér emelés nem jár negatív hatással, hanem akár növelheti a foglalkoztatást.[33]

Egy korábbi vizsgálat szerint a 2000-es évek elején[34] végbement minimálbér intenzív emelése a versenyszférában azokat az ágazatokat, vállalkozásokat hozta nehéz helyzetbe, amelyeknél az átlagkereset szintje erősen a nemzetgazdasági átlag alatt volt.[35] A negatív fog-

---

[29] HÁRS Ágnes: *Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és kétezres években*. TÁMOP – 2,3,2-09/1. Műhelytanulmányok T/13, 2012. 21.

[30] Ld. pl.: EBH/115/2016. http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/ebh-115-2016 (2017. 03. 11.)

[31] NAGY Ildikó: *A női részmunkaidős foglalkoztatás előnyei és hátrányai*. 2014. 265. www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografuskonyvtar/article/download/2615/2436+&cd=4&hl=hu&ct=clnk&gl=hu (2017. 04. 10.) Mint jeleztem, nemcsak a részmunkaidőről beszélhetünk a téma kapcsán, hanem más atipikus foglalkoztatási formákról is, mint a határozott idejű munkaviszonyra, az egyszerűsített foglalkoztatásra, alkalmi munkára, vagy a munkaerő-kölcsönzésre. Így például a munkaerő-kölcsönzés kapcsán felmerülő egyik probléma az egyenlő bánásmódhoz való jog érvényesülése. KÁRTYÁS Gábor: Csorba kiegyenlítés: a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való joga az új munka törvénykönyve után. *Esély* 3 (2013) 26.

[32] A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) kormányrendelet. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege 127 500 forint, a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma 161 000 forint. 2. § (1)-(2) bek.

[33] BENEDEK Dóra – SCHARLE Ágota – SZABÓ Péter: A magyar minimálbér nemzetközi összehasonlításban. *Külgazdaság* 50. évf., 6 (2006) 31.

[34] 2001-2002-ben a minimálbért majdnem megduplázta a kormányzat. Uo. 32.

[35] POPPER László: A 2001-2002. évi minimálbér- emelés hatása a hazai kereseti arányokra. *Munkaügyi Szemle* 46. évf., 6 (2002) 10.

lalkoztatási hatás mellett romlottak a már amúgy is hátrányos helyzetben lévők munkavállalási esélyei.[36]

Közgazdasági elméletek áttekintését követően nem lehet egyértelműen előre meghatározni, hogy milyen hatása lesz a minimálbér-emelésnek a foglalkoztatásra. Egyes kutatások egymással ellentmondó eredménnyel zárultak. Két stabilnak mondható megállapítás kirajzolódik a kutatások során. Egyrészt, hogy a fiatal generációt érintik a foglalkoztatási hatások, másrészt a minimálbér-emelés hatását nagyban módosítja a gazdasági környezet.[37]
Az a nézet is elterjed, miszerint a minimálbér emelésnek szerepe van a szürkegazdaság kifehérítésében azzal, hogy a vállalkozások adó-és járulékfizetési mértékét megnöveli. Abban az esetben, ha ez a feltevés igaz is lenne, nem biztos, hogy az más hatásokat ellensúlyoz, mert a foglalkoztatás csökkenésből adódóan a kedvezőtlen költségvetési hatás nagyobb lehet.[38]

Érdemes egy jelenség kapcsán kitérőt tennünk, ez pedig a nemek szerinti bérkülönbség. Az Európai Unióban jelentős a nemek közötti bérszakadék, vagyis a nők és a férfiak átlagkeresete közötti különbség. 2014-ben a nők keresete átlagosan 16,1 százalékkal volt kevesebb. Ehhez számos tényező hozzájárulhat, így a két nem által folytatott részmunkaidős munkavégzés arányában megmutatkozó különbségek, a munkaerő-piaci részvételben megjelenő különbségek, a szervezetek hozzáállása a fizetés nélküli szabadsághoz, szülési szabadsághoz, karrierépítéshez. További háttérben álló tényező lehet a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, az oktatás, a tudatosság is.[39]

A nemek szerinti kereseti különbségek a munkavállalókat és elsősorban a nőket érinti, az EBH ehhez kapcsolódóan is hozott már több határozatot.[40]

A foglalkoztatási, foglalkoztatási szempontok közül kiemelhető például az esetleges álláskeresővé válás esetén járó ellátásban való különbség. Az alacsonyabb bér után alacsonyabb összegű ellátás jár.

Végkielégítés

Továbbhaladva a foglalkoztatási szempontú vizsgálatban, mint azt korábban jeleztem, szempontként szolgál a munka nélkül lévők valamilyen pénzbeli ellátása. Általánosságban a foglalkoztatáspolitika passzív eszközeit sorolják ide, ám más megközelítés szerint a végkielégítés is bír ilyen funkcióval.

A végkielégítés olyan juttatás, amely annak jogi természetét tekintve meghatározott jogcímekkel történő munkáltatói megszüntetés esetén fizetendő. A munkáltató a végkielégítést az utolsó munkában töltött napon köteles megfizetni.[41]

A végkielégítés jövedelempótló, szociális jellege erősödik fel. Ez a végkielégítés szociális, ideiglenes jövedelempótló jellegét erősíti meg.[42] A végkielégítést sok országban alkal-

---

[36] BENEDEK – SCHARLE – SZABÓ, 2006. 32.
[37] Uo. 36.
[38] HALPERN László – KOREN Miklós – KŐRÖSI Gábor – VINCZE János: *A minimálbér költségvetési hatásai. Közgazdasági Szemle* LI. évf., 4 (2004) 325.
[39] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/hu (2017. 03. 14.)
[40] Az EBH-hoz fordult egy gyermeket váró hölgy. Ebben az esetben a korábban érintett foglalkoztatási szempontok közül több is együttesen fennállt. Az EBH közvetlen hátrányos megkülönböztetés miatt hozott határozatot. Az eset szerint a kérelmező jelezte munkahelyén, hogy gyermeket vár, a munkáltató ezt követően vele azonos végzettséggel, tapasztalattal, munkakörrel rendelkező munkavállalót vett fel, akinek magasabb munkabért állapítottak meg. A kérelmező kérte bére korrigálását, de azt a munkáltató elutasította. Az EBH megállapította, hogy a kérelmezővel szemben terhességével/anyaságával összefüggésben hátrányos megkülönböztetést alkalmazott. EBH/19/2016.
[41] Mt. 77. § és KARDKOVÁCS, 2012. 181.

mazzák olyan célból, hogy a munkahelyét elvesztő munkavállaló, egyén számára anyagi támogatást nyújtsanak. Ez a juttatás alapvetően két cél megvalósulását segíti elő. Egyrészt jövedelempótló funkcióval bír a munka elvesztésétől egy újabb munka megszerzéséig, másrészt a rendelkezésre álló pénzösszeg segítségével önfoglalkoztatóvá válhat a munka nélküli lévő személy.[43]

A csoportos létszámcsökkentés

A munkavállalók nagyobb számát érintő intézkedés, a csoportos létszámcsökkentés[44] egy igen komoly foglalkoztatáshoz kapcsolódó intézkedés. A csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltató döntését megelőző félévre számított statisztikai létszámot kell figyelembe venni. Az Mt. három módon határozza meg a csökkentéssel érintett munkavállalók számát. Egyrészt a húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetében legalább tíz, száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló alkalmazása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka, háromszáz vagy annál több munkavállaló esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát szüntetik meg.[45]

A munkavállalók nagyobb létszámát érintő intézkedés végül munkanélküliséghez vezet/vezethet, amely foglalkoztatási szempontból gondot okoz.

A csoportos létszámcsökkentés kapcsán az üzemi tanács szerepe, így a már említett kollektív munkajog is megjelenik.[46]

Egyes meglátások szerint a csoportos létszámleépítés tervezésekor a munkaügyi hivatalnak is be kellene kapcsolódnia a tárgyalásba. Ebből adódóan olyan átmeneti megoldások is megjelenhetnek – csökkentve a munkanélküliséget – mint a leépítés néhány hónapig tartó részmunkaidős foglalkoztatással való pótolása.[47]

Más országokhoz hasonlóan az Mt.-ben is szabályozni kellene, hogy ha a létszámcsökkentést követő egy éven belül a cég megerősödik és munkavállalókat vesz fel, a korábban a létszámcsökkentés miatt elbocsátott munkavállalókat köteles legyen visszavenni a munkáltató.[48] Véleményem szerint ez a gondolat több szempontból is értékelhető. Egyrészt valamiféle biztonságot ad a munkavállalónak, hogy lesz hova visszatérnie. Másrészt azonban elgondolkodtató, hogy mennyire korlátozza, köti a munkavállalókat a várakozás és az milyen munkaerőpiaci helyzetbe szorítja őket.

Egy másik jogszabály, a foglalkoztatás jelentős kérdéseit összefogó, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásról szóló 1991. IV. törvény (a továbbiakba: Flt.) tartalmaz a csoportos létszámcsökkentéshez kapcsolódó rendelkezést. Ennek célja a csoportos létszámcsökkentés hátrányos következményének csökkentése. Ennek formája a munkáltató

---

[42] BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez.* Complex Kiadó, Budapest, 2012. 294.

[43] CZÚCZ Ottó – HAJDÚ József – POGÁNY Magdolna: *Szociális jog II.* UNIÓ Lap-és Könyvkiadó, Budapest, 2005. 363.

Az ILO 168. számú egyezménye meghatározza a munkanélküli ellátás és a végkielégítés kapcsolatát. ILO 168. számú egyezmény 22. cikkely.

[44] 98/59/EK irányelv.

[45] Mt. 71. § (1) bekezdés a)-c) pontjai.

[46] Mt. 71. §.

[47] PRUGBERGER Tamás: Munkáltatói visszaélések a munkaviszony megszüntetés során az új munkajogi szabályozás kihasználásával. *Gazdaság és jog* 24. évf., 10 (2016) 8.

[48] Uo. 8.

részére nyújtható támogatás, amely a csoportos létszámcsökkentés okozta negatív következményeket enyhítő intézkedés kíván lenni.[49]

Összegzés

A munkajogi szabályozás különböző rendelkezései közvetlen vagy közvetett módon hatással vannak az egyének foglalkoztatására, akár már egy meghatározott munkahelyen dolgoznak, akár új munkahely keresésében vannak, jogviszonyt kívánnak létesíteni. Mint láthattuk, a foglalkoztatási ellentétek sok esetben az egyenlő bánásmód megsértésével alakulnak ki, amely mind megvalósulhat a védett csoporthoz tartozásból vagy éppen az atipikus foglalkoztatási jogviszonyból adódóan.

Fontos kihangsúlyozni, hogy szükség van mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szempontjainak figyelembe vételére. Véleményem szerint a foglalkoztatás jelen jellemzői, az arra vonatkozó szabályozás megléte mellett a vállalatoknál igen fontos szerepe van a humánerőforrással foglalkozó szakemberek munkájának a „jó foglalkoztatás" elérése érdekében.

JUDIT KÉRI

The Effects of Labour Legislation on Employment Conditions

(Summary)

It can be said, that labour law has an effect on the employment of employees. Next to other characteristics, factors, the regulation of labour law can involve occupational effects. During the preparation of the new Hungarian Labour Code, it was a purpose to increase employment by the help of the act. In this article my goal was to analyse labour law with an occupational view. I highlighted workers with children, atypical forms, mostly part-time work, minimum wage, redundancy money and layoff. To amend occupational difficulties, both employees and employers have to take part in the progress. As it can be seen, the mentioned difficulties can be varied.

[49] Flt. 22. §.