

„Az aratni való sok, de a munkás kevés
kérjétek hát az aratás urát, küldjön munkásokat az aratásához”

Bevezetés

Ha a munkajogviszony² – mint a tipikus (*de talán lényegretörőbben kifejezve: tradicionális*³) foglalkoztatási jogviszony – valamint az atipikus munkajogviszony⁴ kapcsolatának/különbözőségének (*társadalmi, gazdasági és jogi*) jelentőségét – továbbá a témakört illetően kialakult szakmai érdeklődést – mérhetjük azzal, hogy a kutatók mennyit foglalkoznak a témával, akkor kijelenthetjük, hogy ez a terület igen kiemelt érdeklődésnek örvend. Ugyanis a kérdéskörrel kapcsolatosan megjelent „feldolgozandó irodalom nagyságára jellemző, hogy önmagukban az egyes atipikusnak tekintett foglalkoztatási formákat feldolgozó munkák könyvtáryra rúgnak.”⁵

¹ Biblia: Evangélium Máté szerint: 9,37;9,38. Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest 2000.

² „A munkajogviszony – mint valamennyi kötelem – egy meghatározott jogi tény joghatása” Dr. Bankó Zoltán, Dr. Berke Gyula, Dr. Kajtár Edit, Prof. Dr. Kis György, Dr. Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Complex Kiadó Jogi és Tartalomszolgáltató Kft. Budapest, 2012. 168.o.; „A munkajogviszony tehát olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amely a munkáltató és munkavállaló közötti munkaszerződéssel, a munkakörrel meghatározott tevékenység rendszeres elvégzésére jön létre.” Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2014/1; 4.o.

Forrás: http://epa.oszk.hu/02500/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_gyulavari_001-025.pdf Letöltés ideje: 2017.01.09.

³ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny LXVIII, évfolyam I. szám, Budapest, 2013. január,

Forrás: http://docplayer.hu/3641708-Alapitva-1866-tartalom-a-magyar-tudomanyos-akademia-allam-es-jogtudomanyi-bizottsaganak-folyoirata.html#show_full_text Letöltés ideje: 2017.01.02.

⁴ „Az atipikus munkajogviszony fogalmának tartalma nincs az irodalomban általánosan elfogadottan rögzítve....A fogalom gyűjtőfogalom, egymástól nagymértékben eltérő jogintézményeket foglal magában....Az atipikus munkajogviszonyok a jogalkotó által tipikusként szabályozott önállóan foglalkoztatási formától, a „tipikus munkajogviszonytól” egy vagy több elemben eltérő tartalmú jogviszonyok összessége.....”

Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszony fogalmáról, In: Kiss György, Berke Gyula, Bankó Zoltán, Kajtár Edit (szerk.): Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára. PTE ÁJK, Pécs, 2008. 48. o.

⁵ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon PhD értekezés tézisei, Pécs, 2008. 3.o.

Forrás: <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-tezisek.pdf>
Letöltés ideje: 2016.12.20.

Ergo érezhető, hogy a vizsgált témakör – a tudományos legalitása és aktuálisa mellett – olyan összetett és bonyolult⁶, hogy egy rövidebb tanulmány keretében annak összessége – a vállalkozás amnis cursum cogere⁷ volta miatt – nem vizsgálható. Ennélfogva eme rövid tanulmány célja – a témát boncolgató neves jogtudósok nyomdokain bandukolva – egyértelműen nem *(lehet)* a teljesség igénye. Hanem csupán azon *(önkényesen kiragadott)* gondolatok felvillantása, amelyek – a szerzői inspiráció tükrében – a témára vonatkozóan alkalmasak lehetnek arra, hogy röviden ízelítőt adjanak az atipikus foglalkoztatás dilemmáiról, elterjedéséről, valamint annak állam általi támogatottságáról.

Alapfelvetések

Történetileg kialakult társadalmunkban – az általánosan elfogadott polgári nézeteknek megfelelően – természetyszerűleg jelentkezik igény a tudatosan megválasztott foglalkozás, és a szervezett munkavégzésben történő részvétel iránt. Hiszen kulcsfontosságú minden polgár számára – az Alaptörvényben is rögzített – foglalkozás szabad megválasztásának lehetősége⁸ keretében a munkaerőpiacon történő minél eredményesebb elhelyezkedés *(azaz a számára legmegfelelőbb hely megtalálása a foglalkoztatás munkavállalói vagy a munkaadói oldalán)*.

Magyarán szólva társadalmilag létezik hazánkban egy erős hit/késztetés a munkával és annak értékével kapcsolatosan. Ennek egyik ékesszólóbb bizonyítéka az, hogy – az Alaptörvényben foglaltaknak⁹ és választók akaratának megfelelően – a jelenkori *(és reményeink szerint talán a mindenkori)* kormányzat kiemelten fontosnak – alapvető értéknek, tendenciának és kiindulópontnak – tartja a munkát, és a foglalkoztatást.¹⁰

Kijelenthetjük azt is, hogy – a hazai rendszerváltást követő időszakról kezdve – a munkaviszony, valamint a foglalkoztatás jellege folyamatos változáson megy

⁶ „Kevés olyan kutatási területet lehet találni a munkajogtudományban, amely hasonlatos lenne az atipikus munkajogviszonyok problémakörének komplexitásához” Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, Pécs, 2010, 7.o.

⁷ amnis cursum cogere : „A víz folyását megállítani (lehetetlen dologra vállalkozni)”

Tudományos és Köznyelvi Szavak Magyar értelmező Szótára: <http://meszotar.hu/keres-amnis%20cursum%20cogere>

⁸ Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény) XII. cikk

(1) Mindenkinnek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz.

⁹ Alaptörvény M) cikk

(1) Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik.

¹⁰ „a gazdaságpolitikai kiindulópontok nem bonyolult közgazdasági gondolatok, hanem egyszerű tények, és mi arra az egyszerű tényre építettük a gazdaságpolitikánkat 1990-től kezdődően, hogyha munka van, akkor minden van, hogy ha nincs munka, akkor nincs miről beszélni.”

Orbán Viktor beszéde a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma bérmegállapodásának aláírásakor, 2016. november 24.: Forrás: Miniszterelnöki Kabinetiroda: <http://www.kormany.hu/hu/a-miniszterelnok/beszedek-publikaciok-interjuk/orban-viktor-beszede-a-versenyszfera-es-a-kormany-allando-konzultacios-foruma-bermegallapodasanak-alairasakor> Letöltés ideje: 2017.01.05.

keresztül¹¹, és „napjainkra olyan foglalkoztatási és munkavállalási módszerek alakultak ki, amelyek már a munkajog határait feszegetik.”¹²

Ennek megfelelően – a felmerülő társadalmi és gazdasági érdekek, valamint az ezekhez szorosan kötődő jogi szabályozás korszerűsítése érdekében – szükségszerű igény keletkezett arra, hogy a vonatkozó munkajogi normatívákban a jogalkotó „a közigazgatási jellegű szabályozást felváltsa a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogi szabályozással.”^{13,14}

Ami önmagában persze nem azt jelenti, hogy alapjaiban változott/változik meg a munkajog jogtudományi elhelyezkedése és besorolása.¹⁵ Csupán arról van szó, hogy az államnak – a munkajoggal kapcsolatosan felmerült korszerűsítési igényeknek megfelelően – bizonyos területeken engednie kell(ett) a következetesen kógens normatívákból, és nagyobb teret kellett adnia a felek rugalmasabb foglalkoztatás iránti igényének¹⁶.

Ugyanakkor az is kijelenthető, hogy ezen foglalkoztatási palettán a munkáltatók érdeke nem minden esetben egyezik meg a munkavállalók érdekével, hiszen a munkajogviszonnyal kapcsolatosan fennálló jogok és kötelezettségek közül mindkét oldal más és más téziseket tart fontosabbnak.

¹¹ „A 20. század végére a munka világában az egyik meghatározó tendencia a munkavégzési formák egyre változatosabbá válása”

Dudás Katalin-Gyulavári Tamás-Horváth István-Hős Nikolett-Kártyás Gábor-Kulisty Mária-Kun Attila-Petrovics Zoltán: Munkajog, (szerk.: Gyulavári Tamás) ELTE Eötvös Kiadó Budapest, 2012. 408.o.

¹² Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlemény LXVIII, évfolyam I. szám, 5. o., Budapest, 2013. január. Forrás: http://docplayer.hu/3641708-Alapitva-1866-tartalom-a-magyar-tudomanyos-akademia-allam-es-jogtudomanyi-bizottsaganak-folyoirata.html#show_full_text Letöltés ideje: 2017.01.07.

¹³ Berke Gyula: A munkaviszonyokra vonatkozó szabályok (Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések magyar munkajog jogforrási rendszeréhez) In: Kiss György, Berke Gyula, Bankó Zoltán, Kajtár Edit (szerk.): Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára. PTE ÁJK, Pécs, 2008. 67. o.

¹⁴ a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 1. § -ához fűzött indoklás: 15. A hazai bírói gyakorlatban - a hatályos Mt. ilyen tartalmú kifejezett szabálya hiányában is - megfogalmazást nyert az a jogtétel, amely szerint a munkajogban a polgári jog szabályai (és jogelvei) alkalmazandók, feltéve, hogy a munkajogi jogszabály eltérően nem rendelkezik, illetve a polgári jogi jogszabály alkalmazása nem ellenkezik az alapvető munkajogi jogelvekkel. A törvény erre a korábbi jogtételre támaszkodva fenntartja azt a megoldást, hogy a polgári jogi szabályok az új Mt. mögöttes jogát képezik.

¹⁵ „A munkajog a tágabb értelemben vett polgári jog, elméletét nézve pedig a civilisztikai tudományok része.” Prugberger Tamás: A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaszociológiai folyamatok tükrében: 1.o.

Forrás: [http://competitio.unideb.hu/wp-content/uploads/2016/03/IV-](http://competitio.unideb.hu/wp-content/uploads/2016/03/IV-1/Competitio_konyvek_4_2_Prugberger_Tamas.pdf)

1/Competitio_konyvek_4_2_Prugberger_Tamas.pdf Letöltés ideje: 2017.01.03.;

„A munkajog szerződéses jogág, bölcsője a magánjog, annak szellemiségével, elveivel” Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, 2010, 15.o.

¹⁶ „A rugalmasabb munkavégzési formák keresése, a klasszikus munkaviszony alóli menekülés révén tehát egyre többen dolgoznak más foglalkoztatási jogviszonyban”; „Az atipikus munkaviszonyok is munkaviszonnyal minősülnek, ám rugalmasabb foglalkoztatást tesznek lehetővé, mint a hagyományos munkaviszony, mivel a munkajogi szabályrendszer csak részben, több-kevesebb eltérő szabállyal kell rájuk alkalmazni.”¹⁷411.o.; Dudás Katalin-Gyulavári Tamás-Horváth István-Hős Nikolett-Kártyás Gábor-Kulisty Mária-Kun Attila-Petrovics Zoltán: Munkajog, (szerk.: Gyulavári Tamás) ELTE Eötvös Kiadó Budapest, 2012. 409.o., 411.o.

Továbbá a hagyományos értelemben vett munkajogviszonynak a munkavállalókat védő kógens szabályai sem biztos, hogy minden esetben a tradicionális foglalkoztatás dominanciáját erősítik. Tudniillik a munkáltatók egyre több esetben az alternatív, – a munkajogviszony kötöttségét feloldó, esetleg megkerülő – egyéb jogviszonyokban történő foglalkoztatási lehetőségeket keresik/létesítik előnyben.¹⁷

Mindazonáltal a munkavállalók is sokszor keresnek a pillanatnyilag fennálló egyéni érdekeik vagy lehetőségeik miatt¹⁸ – a hagyományos/tipikus munkajogviszony szigorúbb kötöttségénél enyhébb/lazább tartalmi elemekkel rendelkező, ugyanakkor ennek okán a tradicionális munkaviszonyhoz képest kevesebb védelmet nyújtó¹⁹ – atipikus foglalkoztatási lehetőségeket. Vagyis a munkavállalói oldalon is szükségképpen – de nem biztos, hogy mindig tudatosan és csak önkéntes/önérdekes szándéktól vezérelten²⁰ – realizálódik egyfajta igény az atipikus foglalkoztatási lehetőségek vonatkozásában.

A fenti alapvetéseket összevetve kijelenthetjük, hogy a hagyományos/tipikus munkavégzés – a kógens szabályrendszere végett – önmagában nem elégíti ki (*teljesen*) a kornak megfelelő foglalkoztatási szükségleteket. Ennek következtében – a foglalkoztatás egyes részterületeit érintő társadalmi²¹ igény/kényszer nyomán – szükségképpen indukálódtak olyan változásra vonatkozó igények,²² amelyek

¹⁷ „Az atipikus, vagy találó kifejezéssel élve a peculiar work megjelenésének és elterjedésének gazdasági okai viszonylag könnyen megmagyarázhatók. Mivel a munkajog egyik funkciójaként a munkavállalók védelmének joga, amelynek a tradicionális munkajogviszony felelt meg a legjobban, az e jogviszony által kialakított korlátozások alól a munkáltatók igyekeztek menekülni.” Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny LXVIII, évfolyam I. szám, Budapest, 2013. január. 6. o.

Forrás: http://docplayer.hu/3641708-Alapitva-1866-tartalom-a-magyar-tudomanyos-akademia-allam-es-jogtudomanyi-bizottsaganak-folyoirata.html#show_full_text Letöltés ideje: 2017.01.07.

¹⁸ Például a kialakult életbeli helyzet (*több kisgyermek vagy gondozásra szoruló hozzátartozó van a családban, továbbtanulási szándék, megfelelő végzettség hiánya, a lakóhelyen vagy környékén fellelhető más lehetőség híján, stb.*) miatt igény van a rugalmasabb munkaidőben, részmunkaidőben, határozott idejű munkaviszonyban, iskolaszüvetkezeti munkaviszonyban, egyszerűsített foglalkoztatás keretében, stb. történő részvétellel.

¹⁹ „a munkát vállalók olyan csoportjai jöttek létre, amelyek a klasszikus munkavállalói státuszhoz hasonló helyzetben vannak ugyan, de jogi helyzetük mégis más, mint amit a klasszikus munkaviszony jelent, ezért nem részesülnek a munkajogi intézményrendszer teljes védelmében.” Dudád Katalin-Gyulavári Tamás-Horváth István-Hős Nikolett-Kártyás Gábor-Kulisty Mária-Kun Attila-Petrovics Zoltán: Munkajog, (szerk.: Gyulavári Tamás) ELTE Eötvös Kiadó Budapest, 2012. 408.o.

²⁰ „Időszakonként – közvetlen vagy közvetett kényszerből – a munkavállalók is hajlottak az atipikus munkavállalásra, számos esetben nem mérlegelve azok hosszabb távú hátrányait. Az atipikus foglalkoztatásnak ugyanis nem csupán munkajogi, hanem adójogi és társadalombiztosítási jogi vonzatai is vannak.” Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. Jogtudományi Közlöny LXVIII, évfolyam I. szám, Budapest, 2013. január. 6. o.

Forrás: http://docplayer.hu/3641708-Alapitva-1866-tartalom-a-magyar-tudomanyos-akademia-allam-es-jogtudomanyi-bizottsaganak-folyoirata.html#show_full_text Letöltés ideje: 2017.01.07.

²¹ jelen esetben a „társadalmi” szó használata a munkaadói és a munkavállalói szféra összességére vonatkozik

²² Mt. 1. § -ához fűzött indoklás:

23. A hazai munkaügyi politikában a rendszerváltást követő időszakban, a kilencvenes évek második felétől kezdődően érvényesül az a törekvés, hogy a jogalkotó - meghatározott gazdasági ágazatokban - a munkajogviszonyban való foglalkoztatásnak az általánoshoz képest egyszerűbb szabályait állapítsa meg.

egyértelmű folyamánnyaként – jogalkotói elő- vagy utánkötéssel legalizálva – jelent meg az általános (*típusos, tradicionális*) munkavégzés mellett az atipikus munkavégzési formák (*általánoshoz viszonyított kisebb vagy nagyobb arányú*²³) igen változatos képet mutató lehetősége.

Az állami szerepvállalás az atipikus foglalkoztatás vonatkozásában

Maga az állam igen fontos szerepet tölt be mind a tradicionális, mind az atipikus munkajogviszonyban történő foglalkoztatás megvalósítása és elősegítése tekintetében, hiszen a jogállami keretek között az állam felelőssége a 21. század kívánalmainak megfelelő munkavégzésre vonatkozó szabályozás elkészítése²⁴, végrehajtása, valamint a vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése.²⁵

Vagyis maga az állam, és a részletesen szabályozott jogalkotás állami folyamata²⁶ a garancia a tradicionális és az atipikus foglalkoztatás társadalmilag felmerült igényeinek a normatívák keretei mentén történő realizálására.²⁷

A fentebb már említett az Európai Közösségek Bizottsága által kiadott Zöld Könyv, továbbá az atipikus foglalkoztatás szabályozási kérdéseivel foglalkozó egyéb európai uniós és nemzetközi normatívák²⁸ – a változási igényeket felmérő – lényegre

²³ „A gazdasági válság hatására a tömeges elbocsátások alternatívájaként előtérbe került a rugalmas foglalkoztatási formák (határozott idejű szerződések, részmunkaidős foglalkoztatás, önfoglalkoztatás, távmunka, munkaerő-kölcsönzés stb.) gyakoribb alkalmazása. Ennek ellenére hazánkban továbbra sem elterjedtek az atipikus foglalkoztatási formák.” Központi Statisztikai Hivatal: MAGYARORSZÁG, 2015, Budapest, 2016. 30.o.

Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2015.pdf> Letöltés ideje: 2017.01.11.

²⁴ Mt. 1. § -ához fűzött indokolás:

4. A fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá, amelyekre - egyéb európai dokumentumok mellett - a Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv (COM/2006/708 final) mutatott rá. A Zöld Könyv a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét.

²⁵ Nemzetgazdasági Minisztérium: „A Kormány az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendeletben a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására munkavédelmi és munkaügyi hatóságként a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervét jelölte ki. A fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkavédelmi, illetve munkaügyi felügyelőiségei változatlanul ellátják az első fokú munkavédelmi, munkaügyi hatósági hatásköröket, illetékességük a kormányhivatalok illetékességéhez igazodik.”

Forrás: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=206

²⁶ A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény

²⁷ Mt. 1. § -ához fűzött indokolás:

20. A munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmassága megteremtésének egyik alapvető eszköze az ún. atipikus munkaviszonyok szabályozása.

²⁸ A teljesség igénye nélkül csakis példálózó jelleggel megemlítve: pl. AZ EURÓPAI PARLAMENT (2011/C 351 E/06) ÁLLÁSFOGLALÁSA az atipikus szerződések, a foglalkoztatási pályák megóvásáról és a szociális párbeszéd új formáiról;

a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88. ülészakán elfogadott, az anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2004. évi CXI. törvény;

mutató megállapításaikkal²⁹ szolgáltatták azt az erős alapot, amelynek következménye a hazai foglalkoztatási normatívarendszer.

Ennek okán a nemzeti szabályozás teljességét mutatva – a már idézett Alaptörvényen és az Mt.-n kívül is – számos alacsonyabb szintű hazai jogszabályban találhatunk rendelkezéseket az atipikus foglalkoztatás egyes részleteivel, az állami szerepvállalással kapcsolatosan.³⁰

Egyébiránt azt is meg kell jegyezni, hogy a vonatkozó állami szabályozás – a munkakedv és a foglalkoztatottság általános növelésének érdekében – nemcsak a pillanatnyi igényeknek megfelelő normatívákat alkot, hanem konkrét terveket is készít a jövő foglalkoztatási perspektívái vonatkozásában.

Ezen állami előrelátásnak és tudatos tervezésnek az eredménye a hatályos Mt. megalkotása is. Aminek előzményeként – a szabályozási szükséglet széleskörű nemzetközi³¹ és hazai vonatkozásait is felmérve – fogadta el 2011. május 24. napján megtartott ülésén Magyarország Kormánya a Széll Kálmán Terv Magyar Munka

Lásd még: Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György: Válogatás az Európai Bíróság Munkajogi Ítéleteiből A munkavállalók jogai, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005. című könyv Az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályok című IV. fejezete.

²⁹ „A munkajog korszerűsítése alapvető elem a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodásának sikeréhez vezető úton. Ezt a célkitűzést a teljes foglalkoztatottság, a munkaerő-termelékenység és a szociális kohézió közösségi célkitűzésének fényében kell követni.”3.o.

„A gyors technológiai fejlődés, a globalizációból adódó megnövekedett verseny, a változó fogyasztói kereslet és a szolgáltatói ágazat jelentős növekedése rámutatott a nagyobb rugalmasság szükségességére.”5.o.

„A munkaviszony hagyományos modellje nem mindegyik állandó, hagyományos szerződéssel rendelkező munkavállaló esetében bizonyul feltétlenül megfelelőnek,”5.o.

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA: ZÖLD KÖNYV A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Brüsszel, 22.11.2006 COM(2006) 708 végleges

³⁰ A teljesség igénye nélkül csakis példálózó jelleggel megemlítve: pl.:

152/2014. (VI. 6.) Korm. rendelet a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről

11. A nemzetgazdasági miniszter feladat- és hatásköre

96. § (2) A miniszter a foglalkoztatáspolitikáért való felelőssége keretében

d) programokat dolgoz ki az atipikus foglalkoztatás bővítésére,

327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról

2. melléklet a 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelethez

A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások formái

3. A munkaadók részére nyújtható szolgáltatás, ezen belül

3.1., atipikus foglalkoztatási tanácsadás,

51/2012. (XII. 21.) EMMI rendelet a kerettantervek kiadásának és jóváhagyásának rendjéről

7. melléklet az 51/2012. (XII. 21.) EMMI rendelethez

7.16. Munkapiac kerettanterv 9-10. évfolyam számára

Munkába állás - munkajogi alapok:

Fejlesztési követelmények:... a fenntarthatóság és a rugalmas (atipikus) foglalkoztatási formák összefüggése - aktuális cikkek, adatok elemzése

Ismeretek: A Munka törvénykönyve. A munkavégzés általános szabályai....Néhány szokásostól eltérő (atipikus) foglalkoztatási forma

³¹ Széll Kálmán Terv Magyar Munka Terv, 2011.05.19.; 1. számú melléklet: Nemzetközi gyakorlatok bemutatása az egyes fejezetekhez

Tervet,³² amelyben egyértelműen kimondták, „hogya a rugalmas gazdálkodás és foglalkoztatás érdekében szükség van az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének elősegítésére.”³³

Mindezen fennkölt gondolatok tényleges realizálása érdekében további különböző tervek és stratégiák készültek az egyes érintett célcsoportok foglalkoztatási esélyeinek a segítése érdekében.

Ennek keretében külön meg kell említeni, hogy a fogyatékoságban szenvedő hátrányos helyzetű állampolgárok vonatkozásában is komoly elkötelezettséget vállalt a jogalkotó a 15/2015. (IV. 7.) OGY határozat³⁴ és a 1653/2015. (IX. 14.) Korm. határozat³⁵ meghozatalával.

További igen fontos nemzeti összérdek kinyilvánítása valósul meg társadalom idősebb tagjainak a rejtett erőforrásainak a feltárását elősegítő az Idősügyi Nemzeti Stratégiáról szóló 1/2009. (X. 2.) OGY határozat³⁶ gondolatmenetében is.

Mindezek felett igen jelentős hazai foglalkozáspolitikai tartalmak mozgósítását tűzte célul a – hátrányos helyzetben lévő roma lakosság munkavégzését

³² „A Magyar Munka Terv a Széll Kálmán Tervben jelzett, a foglalkoztatás területét érintő strukturális változásokat mutatja be, szem előtt tartva a kormányprogramban vállalt célokat és figyelembe véve az Új Széchenyi Terv keretében rendelkezésre álló uniós források adta lehetőségeket is.”

Forrás: <http://2010-2014.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/a-kormany-megtargyalta-es-elfogadta-a-magyar-munka-tervet> Letöltés ideje: 2017.01.14.

³³ Széll Kálmán Terv Magyar Munka Terv, 2011.05.19., 50.o.

Forrás: http://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf

³⁴ 15/2015. (IV. 7.) OGY határozat az Országos Fogyatékoságügyi Programról (2015-2025.)

Melléklet a 15/2015. (IV. 7.) OGY határozathoz

III. BEAVATKOZÁSI TERÜLETEK, TEMATIKUS CÉLOK

4. Foglalkoztatás

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása terén.....különösen fontos az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése; a távmunka, részmunkaidő egyes lehetőségeinek támogatása, illetve a munkáltatók ilyen irányú érzékenyítése, felkészítése.

³⁵ 1653/2015. (IX. 14.) Korm. határozat az Országos Fogyatékoságügyi Program végrehajtásának 2015-2018. évekre vonatkozó Intézkedési Tervéről

1. melléklet az 1653/2015. (IX. 14.) Korm. határozathoz

4. Foglalkoztatás

4.1. Meg kell vizsgálni a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának növelése érdekében az atipikus foglalkoztatás nyújtotta lehetőségeket, az ellátható tevékenységeket. A vizsgálat alapján meg kell határozni az atipikus foglalkoztatás speciális szervezési igényeit, foglalkoztatási formáktól függően fel kell mérni a koordinációs feladatokat, szükséges eszközbeszerzési igényeket, valamint a potenciális munkavállalók megfelelő felkészítéséhez szükséges képzéseket, átképzéseket.

³⁶ 1/2009. (X. 2.) OGY határozat az Idősügyi Nemzeti Stratégiáról

Melléklet a 81/2009. (X. 2.) OGY határozathoz

3.3. PRIORITÁSOK

.....Az aktivitásukat és függetlenségüket megőrző idősödő és idős emberek jelenlegi és jövőbeni generációi értékes és sok tekintetben még nem feltárt erőforrásokat jelentenek a gazdaság és a társadalom számára.....

Fejlesztendő területek

1. Szükséges az idősödő és idős emberek foglalkoztatási szintjének javítása:

- a nyugdíjba kerülés korcentrumának növelésével, a rugalmas, az atipikus, a munkavégzési aktivitásnak megfelelő munka- és jogi környezet kialakításával

és elhelyezkedését segíteni hivatott – 68/2007. (VI. 28.) OGY határozat a Roma Integráció Évtizede Program Stratégiai Tervről.³⁷

De meg kell említeni még a – nem kevésbé fontos cél érdekében elkészített – 47/2007. (V. 31.) OGY határozat a „Legyen jobb a gyermekeknek!” Nemzeti Stratégiáról, 2007-2032 célkitűzéseit³⁸ is, hiszen minden időben a gyermekek, a velük való bánásmód és a részükre kínálkozó lehetőségek jelentik a jövő mindenkori zálogát.

Végül, de nem utolsósorban a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia - Irányok és Célok 2010-2021 című 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat³⁹ rendelkezéseit említeném meg – az előző szigorúan csak exemplifikatív jellegű – stratégiai felsorolás végén.

További állami szerepvállalást jelent a jogszabályokban meghatározott atipikus foglalkoztatás hatékonyságának pályázatokkal történő elősegítése is^{40,41}. Ugyanis ezen objektív – minden érintett számára hozzáférhető – célirányos támogatás rendszer erősíti a fejlesztési potenciált, és nagyon hathatós segítséget jelent az atipikus foglalkoztatás, valamint a munkavégzés előzőekben megjelölt céljainak az eléréséhez. Az atipikus munkajogviszonyhoz és foglalkoztatási rendszerhez kapcsolódó előzőekben megjelenített – de kimerítően és részletekbe menőbben nem taglalt –

³⁷ 68/2007. (VI. 28.) OGY határozat a Roma Integráció Évtizede Program Stratégiai Tervről

Melléklet a 68/2007. (VI. 28.) OGY határozathoz

III. A FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉRE VONATKOZÓ FELADATOK

Szükséges intézkedések

c)az atipikus foglalkoztatási módok (pl. részmunkaidős foglalkoztatás) alkalmazásával a hátrányos helyzetű csoportok aktivitásának, munkaerő-piaci részvételének növelése.

³⁸ 47/2007. (V. 31.) OGY határozat a „Legyen jobb a gyermekeknek!” Nemzeti Stratégiáról, 2007-2032

Melléklet a 47/2007. (V. 31.) OGY határozathoz

V. fejezet: A foglalkoztatás hosszabb távú javítására az Új Magyarország Fejlesztési Terv, a Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv, valamint számos humán erőforrás operatív fejlesztési terv részletes programokat tartalmaz.

Legfontosabb célkitűzések:

- A gyermekvállalás és a gyermeknevelés, valamint a generációs együttélés hatékony feltételeit elősegítő atipikumunkavégzés szabályozása, a távmunka, a differenciált részmunkaidős foglalkoztatás kidolgozása, a megfelelő szintű szociális biztonság garantálása mellett, különös tekintettel a gyermekes szülők foglalkoztatásának védelmére a gyermek nevelését segítő munkafeltételek biztosítására.

³⁹ 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia - Irányok és Célok 2010-2021

Melléklet az 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozathoz

2.5 Elő kell segíteni a munka és a magánéleti kötelezettségek összehangolását a nők és férfiak számára egyaránt, gyermekbarát környezet kialakításával...

A célok eléréséhez szükséges mutatók:

- atipikus munkavégzési formákban dolgozó nők és férfiak száma és aránya

⁴⁰ 16/2016. (V. 27.) NGM rendelet a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből nyújtható egyes szakképzési és felnőttképzési célú támogatások részletes szabályairól

2. § E rendelet alkalmazásában:

5. felnőttképzés érdekében végzett fejlesztő tevékenység: olyan tevékenység vagy program, amely

d) a foglalkoztathatóság elősegítésére, az e-tanulás és az atipikus foglalkoztatási formák bővítésére, irányul;

⁴¹ GINOP-5.3.2-16 A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban - Rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál

Forrás: <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-532-16-a-rugalmas-foglalkoztats-elterjesztse-a-konvergencia-regikban-rugalmas-csaldbart-foglalkoztatsi-mdszerek-bevezetse-a-munklatatknl> Letöltés ideje: 2017.01.10.

állami szerepvállalási módozatok jól mutatják, hogy a kérdéskör a társadalom igen széles spektrumát érinti. Ennek okán látható, hogy az állam, mint „atya” és „jó gazda” szükségképpen kell, hogy szerepet vállaljon a foglalkozáspolitikai minden szegmensének – így az atipikus foglalkoztatási formáknak – a megvalósulásában.

Összegzés

Összességében megállapíthatjuk, hogy valóban igen bonyolult és szövevényes a tradicionális foglalkoztatástól eltérő atipikus foglalkoztatás hazai rendszere. Láthattuk, hogy ezen foglalkoztatási lehetőségek minél szélesebb körben történő alkalmazása egyszerűen össztársadalmi érdek. Egyszóval nem lehet eltekinteni attól, hogy teljes mértékben a szerződő felek autonóm döntésének a függvénye legyen annak meghatározása, hogy tradicionális vagy atipikus munkajogviszonyt létesítenek.

Ennélfogva szükség van az állam a jogalkotó segítő közreműködésére „vigyázó kezére”, hiszen – ahogy Bankó Zoltán a távmunkával foglalkozó, de szellemiségében az egész atipikus munkajogviszony vonatkozásában irányadó írásában kifejtette – „elérhetőek foglalkoztatáspolitikai célok, de csak akkor, ha a támogatási szándék támogató jogszabályi háttérrel párosul”⁴².

⁴² Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/2, 61.o.
Forrás: http://hllj.hu/letolt/2016_2/M_04_Banko_hllj_2016_2.pdf Leöltés ideje: 2017.01.05.