

A kölcsönzés keretében elérhető állások minősége tag határok között mozog, továbbá szükség van arra is, hogy a munkakölcsönzés általános megítélését javító intézkedésekre kerüljön sor. A kölcsönzött munkásoknak védelemre és megfelelő minőségű munkára van szüksége. Ugyanakkor egy megfelelő keretrendszer lehetőséget ad arra, hogy a munkaerő-kölcsönzés hatékonyabban járuljon hozzá a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavállalási lehetőségek fejlődéséhez az EU-n belül.

Ezt szolgálja a **2008 novemberében elfogadott, EU-szintű irányelv**. Az Eur ópai Bizottság már 2002-ben benyújtotta javaslatát, de az egyes tagállamok közötti hatalmas különbségek miatt a tárgyalások nehezen haladtak. **Az EU 27 tagállama mostantól bevezeti azokat a jogi rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik, hogy legkésőbb 2011 decemberéig az államok megfeleljenek az irányelv előírásainak.**

Az irányelv hatálya rendkívül széles, és valamennyi gazdasági ágazatra kiterjed. A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy ne alkalmazzák azt a nyilvánosan támogatott szakképzési, integrációs és átképzési programok keretében létrejövő foglalkoztatási viszonyok esetében.

Az alábbiakban ismertetjük az irányelv által tárgyalt főbb kérdéseket.

Egyenlő bánásmód a felhasználó vállalatoknál

A kölcsönző vállalat számára végzett minden egyes munka **első napjától kezdve a kölcsönzött munkavállaló számára legalább ugyanolyan alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket kell biztosítani, mint amilyeneket akkor kapna, ha a kölcsönző vállalat közvetlen alkalmazásában állna ugyanabban a pozícióban.**

Minden esetben, amikor előírások – például törvények, adminisztratív szabályok vagy kollektív szerződés – szabályozzák a kölcsönző cég alkalmazottjainak **fizetési szintjét**, a munkaerő-kölcsönző vállalatnak legalább ugyanolyan fizetést kell biztosítania a kölcsönzött munkavállalónak, amelyet az a kölcsönző cég közvetlen alkalmazásában dolgozva kapna. Nyilvánvaló, hogy a fizetés összege függhet a munkavállaló képzettségétől és tapasztalatától is.

Kevesebb tiltás és korlátozás a munkaerő-kölcsönzés területén

A minimálisan betartandó szabályok megalkotásával **az irányelv fokozza a kölcsönzött munkavállalók védelmét**, ezáltal pozitívan befolyásolja a munkaerő-kölcsönzés minőségét és elismertségét. Így indokoltá válik, hogy a foglalkoztatás e formájának fejlesztése nyíltabb hozzáállással történjék.

A múltban a tagállamok korlátozásokkal sújtották a munkaerőt kölcsönözni kívánó vállalatokat: például csak meghatározott okból, vagy korlátozott időtartamra lehetett munkaerőt kölcsönözni, illetve egyes ágazatokban a munkaerő-kölcsönzés teljes egészében meg volt tiltva.

A munkaerő-kölcsönzést sújtó valamennyi tiltást és korlátozást felül kell vizsgálni és el kell törölni, kivéve ha az a köz érdekében történik. Ilyen közérdekű ok lehet különösképpen a kölcsönzött munkavállalók védelme, a munkahelyi egészség és biztonság követelményei, valamint a munkaerőpiac megfelelő működésének biztosítása és a visszaélések elkerülése.

További információ

- Az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelvének szövege:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:HU:PDF>

- Az EU munkajogi törvénye:

<http://ec.europa.eu/labour-law>



© Európai Közösségek, 2009
Másolás a forrás megnevezésével engedélyezett. A képek felhasználási és sokszorosítási engedélyéért forduljon közvetlenül a jogtulajdonos(ok)hoz.

Printed in Belgium

FEHÉR, KLÓRMENTES PAPIRRA NYOMTATVA

KE-31-09-122-HU-D

A munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozó munkavállalók jogainak védelme az Európai Unióban



A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv – mit jelent?

A foglalkoztatási viszonyban általában két fél vesz részt: a foglalkoztató és a munkavállaló. A munkaerő-kölcsönzés esetében egy harmadik fél is megjelenik, a munkaerő felhasználója. A munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozó munkavállalókat a munkaerő-kölcsönző cég foglalkoztatja és fizeti, ugyanakkor ideiglenesen más vállalatok rendelkezésére állnak, és munkájukat az ő irányításuk alatt végzik.

A munkaerő-kölcsönzés folyamatosan növekvő ágazat, jelenleg **az EU teljes foglalkoztatásának 2%-át teszi ki**. Évente körülbelül 10 millió ember vállal munkát munkaerő-kölcsönző cégen keresztül. A jelenség különösen erős az Egyesült Királyságban – ahol a munkavállalók több mint 4%-át érinti –, továbbá Franciaországban, Németországban és Hollandiában.

A foglalkoztatásnak ez a formája a felhasználó cégek felől jelentkező, valós keresletet elégíti ki: lehetővé teszi számukra például azt, hogy könnyebben kezeljék termelési csúcsidőszakait vagy helyettesítsék hiányzó dolgozóikat. A munkavállalók különféle okok miatt veszik igénybe a munkaerő-kölcsönző cégek szolgáltatásait, legyen szó akár néhány hónapig, akár több évig tartó időszakról. Gyakran a tartósabb foglalkoztatási formák felé tett lépésnek értékelik az ilyen munkát, illetve előfordul, hogy az ügynökségek által kínált rugalmasság értékes számukra.

Tudta-e Ön?

A munkaerő-kölcsönzés számos tagállamban elterjedt, és már az 1960-as, 70-es évektől kezdve szabályozott foglalkoztatási forma; ilyen ország például Hollandia, Franciaország, Németország és az Egyesült Királyság. Más tagállamokban ugyanakkor sokkal rövidebb múltra tekinthet vissza. Az egyes országok között jelentős különbségek mutatkoznak abban, hogy melyik gazdasági ágazatban a legfejlettebb a munkaerő-kölcsönzés, illetve eltérő a foglalkoztatás átlagos hossza is, amely napokban, hónapokban vagy években mérhető.



Európai Bizottság

Tudta-e Ön?

A fizetés nem korlátozódik az alapfizetésre: ehelyett összetett fogalmat takar, amelynek elemei jogrendszerrel jogrendszerre változnak. Az egyes tagállamok határozzák meg a fizetés jelentését, eldöntve, hogy annak részét képezik-e a munkával kapcsolatos társadalombiztosítási elemek, főként a nyugdíj, a táppénz és esetleg más pénzügyi részvétellel járó rendszerek.

Az egyenlő bánásmód vonatkozik a **munkaidő teljes tartamára, ideértve a túlórákat és a szüneteket, a pihenő időt, az éjszakai munkát, illetve a szabadságokat és a hivatalos ünnepnapokat**: a kölcsönzött munkavállalóknak ugyanazokat a juttatásokat kell kapniuk, mint amiket az őket foglalkoztató vállalat saját alkalmazottjai kapnak, amennyiben ezek a juttatások kötelező jelleggel járnak a kölcsönző vállalat munkásainak.

Terhes nők és szoptató anyukák esetében a kölcsönző vállalatnál őket védő szabályok a kölcsönzött munkavállalókra is vonatkoznak. Ugyanez érvényes azokra az előírásokra, amelyek a férfiak és nők egyenlő bánásmódját, valamint a nemi, faji, nemzetiségi, vallási, valamint a hiten, a fogyatékonyságon, az életkoron és a nemi érdeklődésen alapuló megkülönböztetés elleni fellépést szabályozzák.

Az irányelv bizonyos, **igen szigorú feltételek mellett lehetővé teszi az egyenlő bánásmód elvétől való eltérést.**

- Egyes tagállamokban a munkaerő-kölcsönző cégek állandó szerződést kínálhatnak alkalmazottjaiknak, akik ilyenkor az egyes megbízások között is fizetést kapnak. Bizonyos körülmények között a tagállamok felmentést adhatnak az egyenlő fizetés elvének betartása alól.
- Vannak olyan tagállamok, amelyekben a munkaerő-kölcsönzést részben vagy elsősorban a társadalmi partnerek közötti kollektív szerződések szabályozzák. A partnerekkel történő konzultációt követően a tagállamok lehetővé tehetik számukra olyan kollektív szerződések megkötését, amelyek az egyenlő bánásmódtól esetleg eltérő tartalmú megállapodásokat hoznak létre. A kölcsönzött munkavállalók általános védelmét azonban minden körülmények között fenn kell tartani.
- Szigorú feltételek teljesülése esetén, és a társadalmi partnerek közti megegyezésre alapozva, a tagállamok eltérhetnek az egyenlő bánásmód elvétől. Ebben az összefüggésben sor kerülhet az egyenlő bánásmód elvének betartásával kapcsolatos kvalifikációs időszak meghatározására is.

Ugyanakkor a tagállamoknak minden szükséges intézkedést meg kell tenni a visszaélések elkerülésére, különös tekintettel az egymást követő megbízásokra, amelyeket kifejezetten az irányelv előírásainak megkerülésének szándékával alakítanak ki.



© iStock

Jobb hozzáférés a tartós foglalkoztatáshoz, a kollektív szolgáltatásokhoz és a szakképzéshez

A kölcsönző vállalatok gyakran fel szeretnék venni azokat a munkásokat, akik kölcsönzött munkavállalóként már dolgoztak náluk, és ennek során szakmai tapasztalatokat szereztek. A kölcsönzött munkavállalóknak minden lehetőséget meg kell adni arra, hogy igény esetén állandó foglalkoztatási lehetőséget találjanak.

Ennek könnyebbé tétele érdekében a kölcsönzött munkavállalókat **tájékoztatni kell a kölcsönző cégnél elérhetővé vált állásokról**. A munkaerő-kölcsönző vállalatoknak tilos lesz gátolni azt, hogy a kölcsönzött munkavállalók megbízatásuk végeztével a kölcsönző vállalat alkalmazásába lépjenek, illetve nem is kérhetnek tőlük díjat, amennyiben ez történik.

Emellett egyszerűen belátható, hogy a kölcsönzött munkavállalóknak ugyanolyan igényeik vannak, mint az őket aktuálisan foglalkoztató vállalat saját alkalmazottjainak, a megbízatásuk hosszától függetlenül. Az irányelvvel összhangban a kölcsönzött munkavállalóknak **hozzáférést kell biztosítani az őket foglalkoztató vállalat kollektív szolgáltatásaihoz**, különös tekintettel a vállalati büfére, valamint a gyermekgondozási és a közlekedési szolgáltatásokra, mégpedig ugyanolyan feltételek mellett, mint amilyenekre a vállalat által közvetlenül alkalmazott dolgozók jogosultak, kivéve, ha a megkülönböztetést objektív tényezők indokolják.

Ezen felül, a munkavállalók előmenetelének segítése érdekében az irányelv a tagállamokat arra ösztönzi, hogy különböző intézkedésekkel, például a társadalmi párbeszéd elősegítésével, javítsák a kölcsönzött munkavállalók **képzéshez való hozzáférést** a kölcsönző cégeken belül, még a megbízatások közötti időszakokban is, illetve az őket foglalkoztató vállalatoknál is, a saját alkalmazottak számára indított képzések tekintetében.

A kölcsönzött munkavállalók képviselője és a munkaképviselők tájékoztatása

Munkahelyi tanácsok felállításának tekintetében a kölcsönzött munkavállalók a munkaerő-kölcsönző cég alkalmazottjainak számítanak. Azonban a tagállamok dönthetnek úgy, hogy egyúttal az őket foglalkoztató vállalatok alkalmazottjainak is tekintik őket.

A foglalkoztató vállalatnak megfelelően tájékoztatnia kell a munkahelyi tanácsot a kölcsönzött munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban is, amikor jelentést tesz a vállalat foglalkoztatási helyzetéről.



© iStock