



EURÓPAI SZEMESZTER – TEMATIKUS TÁJÉKOZTATÓ

FOGLALKOZTATÁSVÉDELMI JOGSZABÁLYOK

1. BEVEZETÉS

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok a vállalkozások munkavállalók felvételére és elbocsátására vonatkozó lehetőségeit szabályozó előírásokból és eljárásokból tevődnek össze.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok a következőket szabályozzák:

- a próbaidő, a felmondási idő és a végkielégítések (a munkavállalónak a szerződés idő előtti felmondása következtében fizetendő összeg) jogszerűségét;
- az egyéni elbocsátások és a csoportos létszámcsökkentések esetén követendő eljárási követelményeket;
- a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén kiszabandó szankciókat; továbbá
- az ideiglenes vagy határozott idejű szerződések feltételeit.

Ezeket a szabályokat és eljárásokat jogszabály, kollektív szerződés vagy egyedi munkaszerződés is meghatározhatja. A foglalkoztatásvédelem hatékonysága emellett más tényezőktől – többek között a jogszabályi és szerződéses rendelkezések bírósági értelmezésétől – is függ.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok nem egyformán

érvényesülnek a tagállamokban. Az uniós jogszabályokból és más nemzetközi kötelezettségekből (lásd lentebb) származó közös minimumkövetelményeken kívül a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok elsősorban a különböző jogi és intézményes hagyományokat tükrözik. A polgári jogi hagyományokkal rendelkező országokban e szabályozás általában jogszabályokkal, míg a szokásjogot alkalmazó országokban főként magánjogi szerződésekkel és vitarendezési eljárásokkal történik. Ez utóbbi országokban a bíróságok széles körű bírói mérlegelési jogkörrel rendelkeznek, míg az előbbieken a jogszabályok játszanak fontosabb szerepet.

A jogszabályi, vagy kollektív szerződésekben szereplő rendelkezéseknek való meg nem felelés jogellenessé vagy érvénytelenné teszi a felmondást. Ez hatással van a munkáltató kötelezettségeire és a munkavállaló jogaira, amelyek országonként változók lehetnek.

Főszabály szerint a megkülönböztetési okokból kezdeményezett felmondások jogellenesnek minősülnek, de a munkavállalókat nem illeti védelem akkor, ha a felmondást súlyos fegyelmi ok indokolja. Általában szankciók sújtják a határozott idejű szerződések jogellenes – pl. a jogszabályban meghatározott feltételeknek nem megfelelő - felmondását is.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok célja a munkavállalók védelme a munkavállalók önkényes intézkedéseivel szemben a munkáltatókkal szemben támasztott, a munkavállaló elbocsátására vonatkozó feltéteken keresztül. Ezek bizonyos mértékig az elbocsátás társadalmi költségét tükrözik. Az elbocsátott munkavállaló elveszíti jövedelmét, a munkaviszonyhoz kapcsolódó ellátásokat, és esetlegesen a munkában töltött idő alatt szerzett munkaszabályok szerinti szakértelmet és tapasztalatot. Ha a másik munkahely megtalálása sok időt vesz igénybe, egyes munkavállalók negatív szociális és egészségügyi hatásokat is elszenvedhetnek.

A társadalom viseli emellett a munkahelyüket elvesztő munkavállalók költségeit is, mivel elsősorban az adózók felelősek az álláskeresési járadékok és az aktív munkaerőpiaci szakpolitikák finanszírozásáért. Az elbocsátással szembeni védelmet elismerik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Egyezményei¹, az Európai Unió Alapjogi Chartája², az Európai Unióról szóló szerződés³, valamint a csoportos létszámcsökkentés, a tájékoztatás és egyeztetés, valamint a határozott idejű és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés tekintetében minimumkövetelményeket előíró uniós irányelvek⁴. Ezen irányelvek biztosítják a

¹ Egyezmény a munkaviszony megszüntetéséről, 1982 (158. sz.)

² A 30. cikk szerint „az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez”.

³ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikke kimondja, hogy az Unió támogathatja és kiegészítheti a tagállamok tevékenységeit a munkavállalók védelme területén a munkaviszonyuk megszüntetése esetén és minimumkövetelményeket meghatározó irányelveket fogadhat el.

⁴ Az írásos nyilatkozatról szóló 91/533/EKG irányelv, az egyéni munkafeltételekről szóló 1999/70/EK irányelv, a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv, a vállalkozások átruházásáról szóló 2001/23/EK irányelv, a határozott ideig tartó munka-

munkavállalók védelmének egységes minimumszintjét minden tagállamban.

A nem kiegyensúlyozott vagy túlzottan merev foglalkoztatásvédelmi jogszabályok nem kívánatos hatással lehetnek a munkaerőpiacra. Különösen valószínű a munkaerőpiac szegmentációját súlyosbító hatás a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók elbocsátás elleni szigorú védelme esetén, ha az az ideiglenes vagy a nem hagyományos szerződésekkel történő foglalkoztatás megengedő szabályozásával jár együtt⁵. Ennek oka, hogy e tényezők arra ösztönözhetik a munkáltatókat, hogy a magas elbocsátási költségek elkerülése érdekében ideiglenes munkaszerződéssel vegyenek fel munkavállalókat. Emellett az elbocsátásokkal szembeni szigorú szabályozás általában alacsony felvételi és elbocsátási rátákkal párosul. Ezek hozzájárulhatnak a magas munkanélküliségi rátához és a munkanélküliség elhúzódásához a gyengébb csoportok – például a fiatalok és/vagy az alacsony szakképzettségű munkavállalók – tekintetében. Másrészt nincs döntő bizonyíték annak igazolására, hogy a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok szigorúsága hatással lenne az általános munkanélküliségi rátákra.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok általában összetett jogalkotási és nem jogalkotási keret-szabályok eredményei. Ennek megfelelően nincs mindenre kiterjedő,

viszonyról szóló 1999/70/EK irányelv, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv.

⁵ A munkaerőpiaci szegmentáció a munka biztonságának és/vagy a társadalombiztosításhoz és más juttatásokhoz való hozzáférésnek az eltérő szintjei, valamint a kevésbé biztonságosabb kategóriákba való áttérésnek az alacsony szintjei által meghatározott, különböző munkavállalói kategóriák („szegmensek”) munkaerőpiacon való együttélését jelenti. A legfontosabb megkülönböztetés általában, de nem kizárólagosan az ideiglenes és az állandó munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók között érvényesül.

általános megközelítés, és az országok egyedi jellemzőihez kell igazítani a politika e területek kihívásaira adott választát. A foglalkoztatásvédelmi jogszabályoknak továbbá olyan szélesebb körű intézményi keret részét kell képezniük, amelyhez hozzátartoznak a szociális védelmi rendszerek, az aktív munkaerőpiaci politikák, valamint az élethosszig tartó tanuláshoz való hozzáférés.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok reformját ezekre az intézményi jellemzőkre tekintettel kell elvégezni, és annak meg kell felelnie a „rugalmas biztonság” megközelítésének⁶. Közelmúltbeli tapasztalatok azt mutatják, hogy a rugalmas és megbízható szerződéses megállapodásokat, átfogó élethosszig tartó tanulásra irányuló stratégiákat, hatékony aktív munkaerőpiaci politikákat és modern szociális védelmi rendszert magukba foglaló, átfogó munkaerőpiaci reformokat hozó tagállamok hatékonyabbak a foglalkoztatottság fenntartása és a tisztességesség megőrzése területén a gazdasági visszaesés idején.

A szociális jogok európai pillérének célja a munkaerőpiac szegmentációjának megakadályozása és a munkavállalás biztonságossá és rugalmassá tétele. Ezek a célok tükröződnek különösen az 5. alapelvben („Biztonságos és rugalmas

foglalkoztatás”⁷), valamint a 7. alapelvben („Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén”⁸). Mindkét alapelv a „Méltányos munkafeltételek” csoportjába tartozik.

E **tájékoztató felépítése** a következő:

A 2. rész a diszfunkcionális foglalkoztatásvédelmi jogszabályi rendszerekhez kapcsolódó legfőbb nehézségeket azonosítja. Ezek a nagy arányú szegmentáció és a munkaerőpiac alacsony dinamizmusa.

A 3. rész a különböző nehézségekhez és a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok egyes területeihez kapcsolódó politikai eszközöket mutatja be.

A 4. rész a tagállamokban érvényesülő jelenlegi helyzeteket szemlélteti.

Végül a mellékletben részletes fogalom-meghatározások és statisztikák találhatóak.

E tájékoztató az aktív munkaerőpiaci politikákról, az álláskeresői járadékokról, a be nem jelentett munkavégzésről és a munkaerőpiacon szükséges készségekről szóló tájékoztatókkal együtt értelmezendő.

⁶ A 7. sz. uniós foglalkoztatási iránymutatás javaslata szerint a tagállamoknak „figyelembe kell venniük a rugalmas biztonság elveit” (a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó 2016. évi iránymutatásokról szóló, 2016. október 13-i tanácsi határozat). A rugalmas biztonságot az alábbi négy elemből álló integrált megközelítésként lehet meghatározni: i. rugalmas és biztonságot nyújtó szerződéses megállapodások; ii. az egész életen át tartó tanulásra irányuló stratégiák; iii. hatékony aktív munkaerőpiaci politikák az új munkahelyekre való átmenet megkönnyítése érdekében; iv. modern szociális ellátórendszerek, amelyek megfelelő jövedelemtámogatást nyújtanak az átmeneti időszakokra.

⁷ Az 5. alapelv többek között azt mondja ki, hogy „támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést”, hogy „a jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz”, valamint, hogy „meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén”.

⁸ A 7. alapelv többek között azt mondja ki, hogy „elbocsátás esetén a munkavállalókat előzetesen tájékoztatni kell az elbocsátás indokairól, és észszerű felmondási időt kell biztosítani számukra. A munkavállalóknak joguk van a hatékony és pártatlan vitarendezéshez, valamint indokolatlan elbocsátás esetén a jogorvoslathoz, ideértve a megfelelő kártérítést is”.

2. SZAKPOLITIKAI KIHÍVÁSOK: AZ UNIÓS ORSZÁGOK TELJESÍTMÉNYÉNEK ÁTTEKINTÉSE

A bevezetésben tárgyaltak szerint a **nagy arányú szegmentáció** és a **munkaerőpiac alacsony dinamizmusa** a leggyakoribb nehézségek, ha a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok kiemelkedően szigorúak vagy az állandó munkavállalókat részesítik előnyben. Ezen túl be nem jelentett munkavégzés fordulhat elő az állandó munkavállalók elbocsátási költségeinek túlzó mértéke esetén, illetve egyéb okokból, ilyen például a munka túlzott mértékű adóztatása. (A be nem jelentett munkavégzést külön tematikus tájékoztató tárgyalja).

A munkaerőpiaci szegmentáció koncepciója értelmében (legalább) két „szegmens” érvényesül egymás mellett a munkaerőpiacon. A munkaerő egyik szegmense azokból a munkavállalókból áll, akik stabil munkaviszonnyal, az elbocsátás elleni védelemmel és a szociális védelemhez való teljes hozzáféréssel rendelkeznek. A másik szegmens az alábbi jellemzők egyikével bíró munkavállalókból áll:

- a nem hagyományos munkaszerződés⁹, amely korlátozott vagy semmilyen védelmet sem biztosít az elbocsátással szemben;

- bizonytalan munkaviszony és kilátástalan karrier lehetőségek; valamint
- (gyakran) korlátozott hozzáférés a szociális védelemhez, mivel rövid ideig fizették a társadalombiztosítási járulékot.

⁹ A munkavállalók és az önfoglalkoztatók közötti klasszikus megkülönböztetés mellett „atipikus” munkaviszonyok is léteznek, ilyen például a készenléti, eseti, időszakos vagy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés, projektszerződések, megosztott munkavégzés, kölcsönzési vagy gyűjtő megállapodások, valamint a közösségi kiszervezés. A lista igen hosszú és annak tartalma a tagállamok egyedi jellemzőitől függ. Emellett egyes tagállamokban egyre gyakoribb a polgári jogi szerződések alkalmazása olyan szolgáltatások nyújtása esetén, amelyek valójában munkavégzésnek minősülnek.

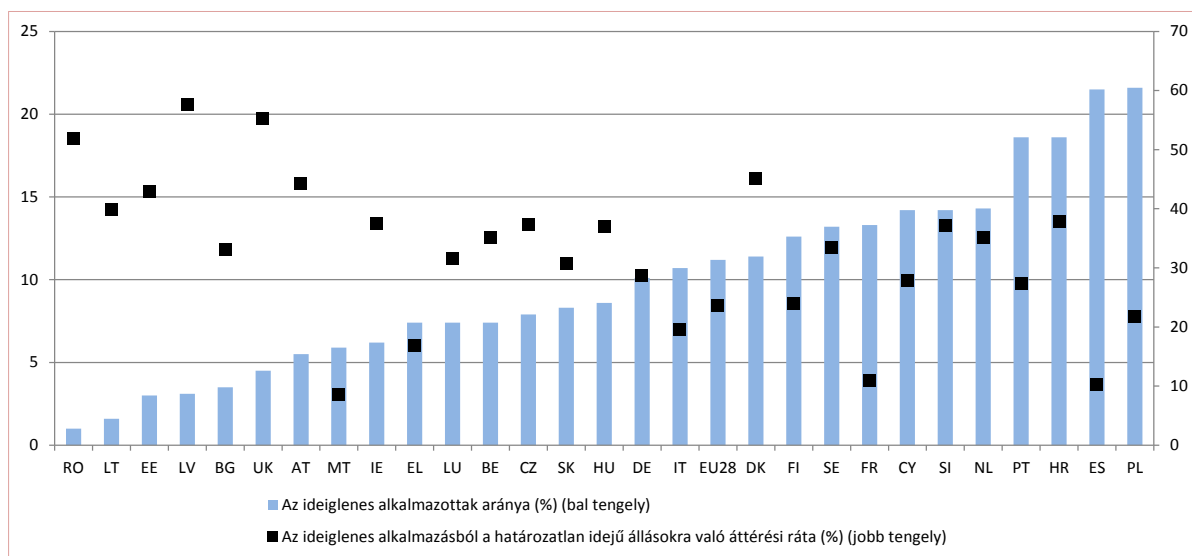
A szegmentált munkaerőpiacon a határozott idejű/atipikus munkavállalók általában akarataik ellenére vannak ebben a helyzetben (vagyis ők is inkább állandó szerződéssel kívánnának munkát végezni¹⁰), és rendszeresen olyan munkákat látnak el, amelyek természetüknél fogva nem minősülnek ideiglenesnek.

Korlátozott lehetőségek állnak továbbá rendelkezésre az e kevésbé védett szegmensekből a munkaerő védettebb szegmenseibe való átmenetre.

A gyakorlatban az ideiglenes szerződések inkább zsákutcának és nem az állandó szerződéshez vezető ugródeszkának minősülnek.

Olyan országokban, mint Lengyelország, Spanyolország és Franciaország különösképpen aggasztó a helyzet: a határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók magas aránya a határozatlan idejű munkaszerződésekre való áttérés alacsony arányával párosul (1. ábra).

1. ábra – Az alkalmi munkavállalók összes munkavállalóhoz viszonyított aránya a 20–64 éves korosztályban (2016); valamint az ideiglenes szerződésről az állandó szerződésre való áttérés aránya (2015)



Forrás: Eurostat, LFS és SILC.

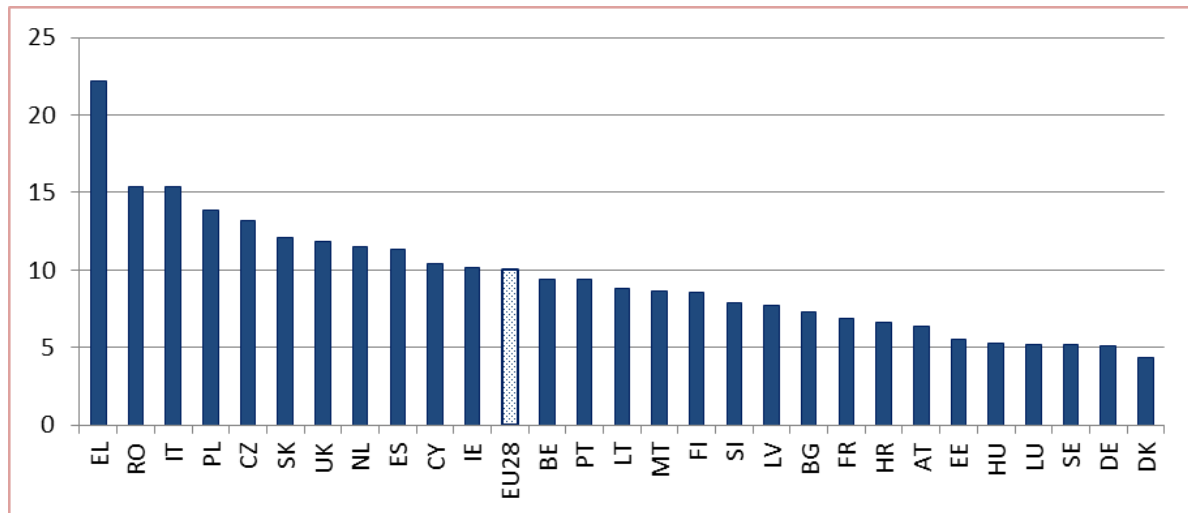
A nagy számú önfoglalkoztatóval rendelkező országokat szintén jobban sújtják a szegmentációs problémák. Ez történik, ha az önfoglalkoztatás a valóságban az alkalmazotti viszonyban álló munkaszerződéseket (az úgynevezett színlelt önfoglalkoztatást) hivatottak elfedni, illetve ha a tagállamok nem módosították a szociális biztonsági rendszerüket úgy, hogy az az

Az (alkalmazottak nélküli) önfoglalkoztatók száma Görögországban (22,2%) Romániában (15,4%) és Olaszországban (15,4%) a legmagasabb, majd következik Lengyelország, a Cseh Köztársaság és Szlovákia (2. ábra).

¹⁰ Az Unió területén a (20–64 év közötti) alkalmi munkavállalók 66,4%-a azért tartozott ebbe a kategóriába, mert nem tudott állandó munkahelyet találni (Eurostat, LFS).

önfoglalkoztatókat is magában foglalja¹¹.

2. ábra – Az alkalmazottak nélküli önfoglalkoztatót aránya %-ban a teljes foglalkoztatáshoz képest, 2016



Forrás: Eurostat, LFS – saját számítások.

Az elbocsátásokkal szembeni szigorú védelem csökkenti a munkaerő-vándorlást: azáltal, hogy növeli a vállalkozások költségeit a munkavállalóknak való felmondás esetére, általában csökkenti a felvételi és a felvételi rátákat. Ez semmilyen vagy csak alacsony hatással van a munkanélküliségi rátára. Kihat azonban a munkahelyteremtésre és -megszüntetésre, a munkanélküliség időtartamára, valamint a munkanélküli személyek korosztályos összetételére és a munka vállalkozások és iparágak

A felvételi és állásvesztési ráták¹² összetett elemzéséből lehet következtetni a **munkaerő-vándorlás mértékére** (3. ábra). Amennyiben mindkét érték magas, a munkaerőpiac dinamikusnak és rugalmasnak minősül (pl. az ábra jobb oldalán lévő skandináv és balti államok esetében). A magas felvételi / állásvesztési ráták azonban az ideiglenes szerződések elterjedését is jelezhetik. Ez a kettősség látszik részben Spanyolország, Hollandia, Portugália és Ciprus esetében. Minden esetben szükség van a részletesebb

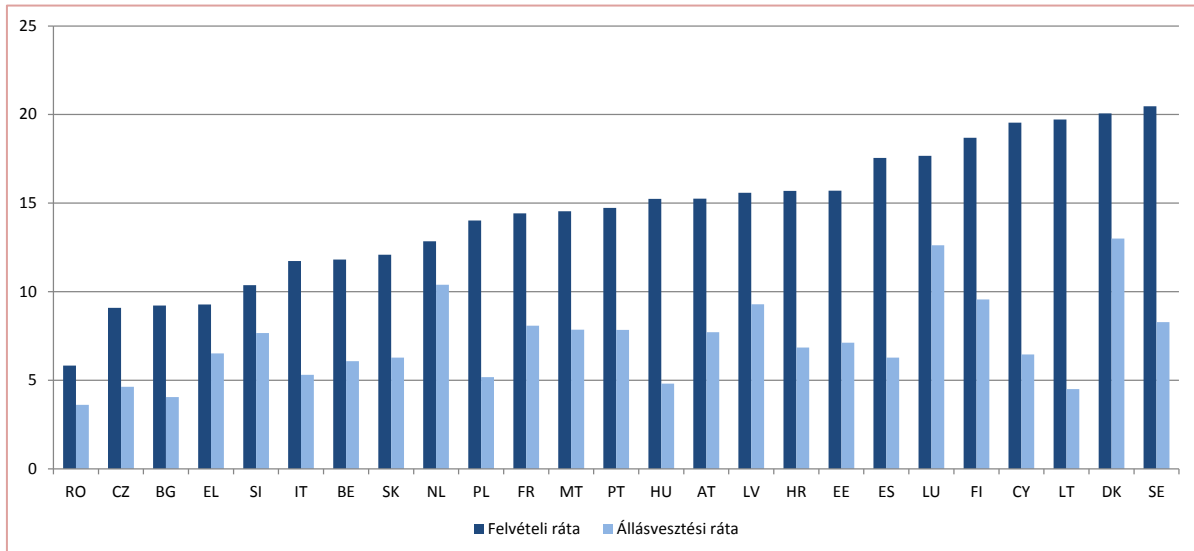
¹¹ Pedersini, R. and Coletto, D. (2010). „Önfoglalkoztatók: munkaügyi kapcsolatok és munkakörülmények”, Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, 2010.

¹² A felvételi és állásvesztési ráták kiszámítása történhet az alábbi adatok teljes foglalkoztatottsághoz viszonyított arányának meghatározásával: i. a munkanélküliségből a munkavállalásba való egyedi átmenetek és a pályamódosítások (felvételi ráta); ii. a munkavállalásból a munkanélküliségbe való átmenetek (állásvesztési ráta). Abszolút értékben, amennyiben a felvételek száma meghaladja az állásvesztések számát, a nettó foglalkoztatottság növekszik.

közi elosztásának hatékonyságára.

vizsgálatra a munkaerő-vándorlás jellegének pontosabb elemzése érdekében.

3. ábra – Felvételi és állásvesztési ráták, 2016

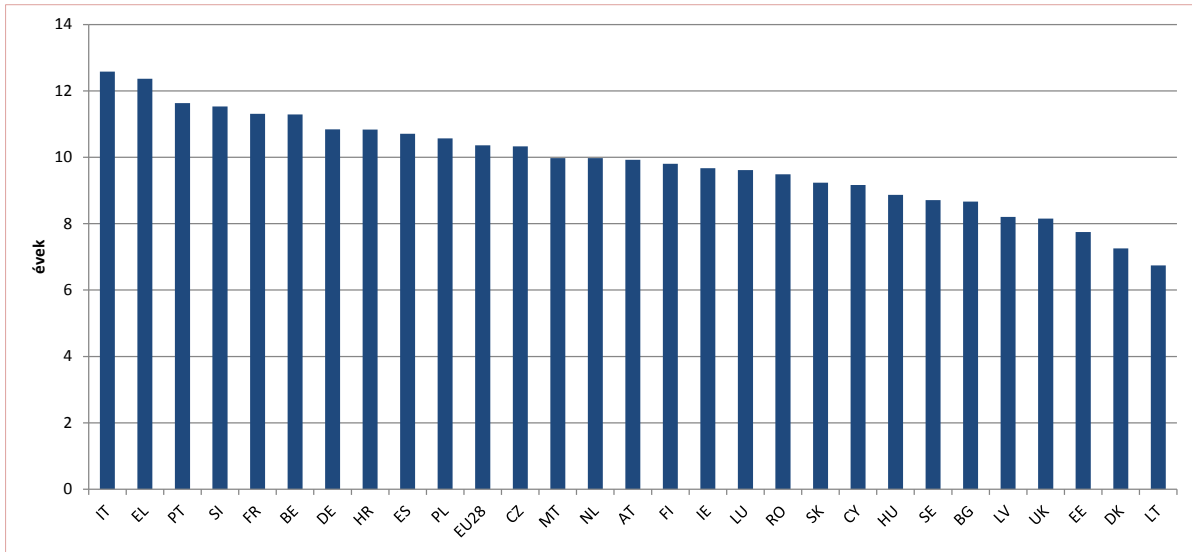


Forrás: Eurostat, LFS – saját számítások.

A hosszú munkaviszonyban töltött időszakok, különösen az idősebb munkavállalók tekintetében szintén a statikus munkaerőpiacok jelei lehetnek, ahol a munkavállalók folyamatos alkalmazásban vannak és nem váltják le munkahelyüket sikeresebb vállalkozásoknál vagy szektorokban betöltött pozíciókra. Ez különösen fontos lehet abban az esetben, ha a hosszú munkaviszony az alkalmi munkavállalók magas arányával társul (pl. Franciaországban, Horvátországban, Olaszországban, Portugáliában és Szlovéniában).

Ez a munkaerőpiac szegmentációjára utal – annak a jele, hogy a „bennfentesek” viszonylag hosszú és stabil karrierúttal, míg a „kívülállók” rövid távú munkalehetőségekkel bírnak. A 4. ábra a 15–64 év közti korosztály munkaviszonyának átlagos időtartamát mutatja be.

4. ábra – Munkaviszony időtartama években (a 15–64 évesek között), 2016

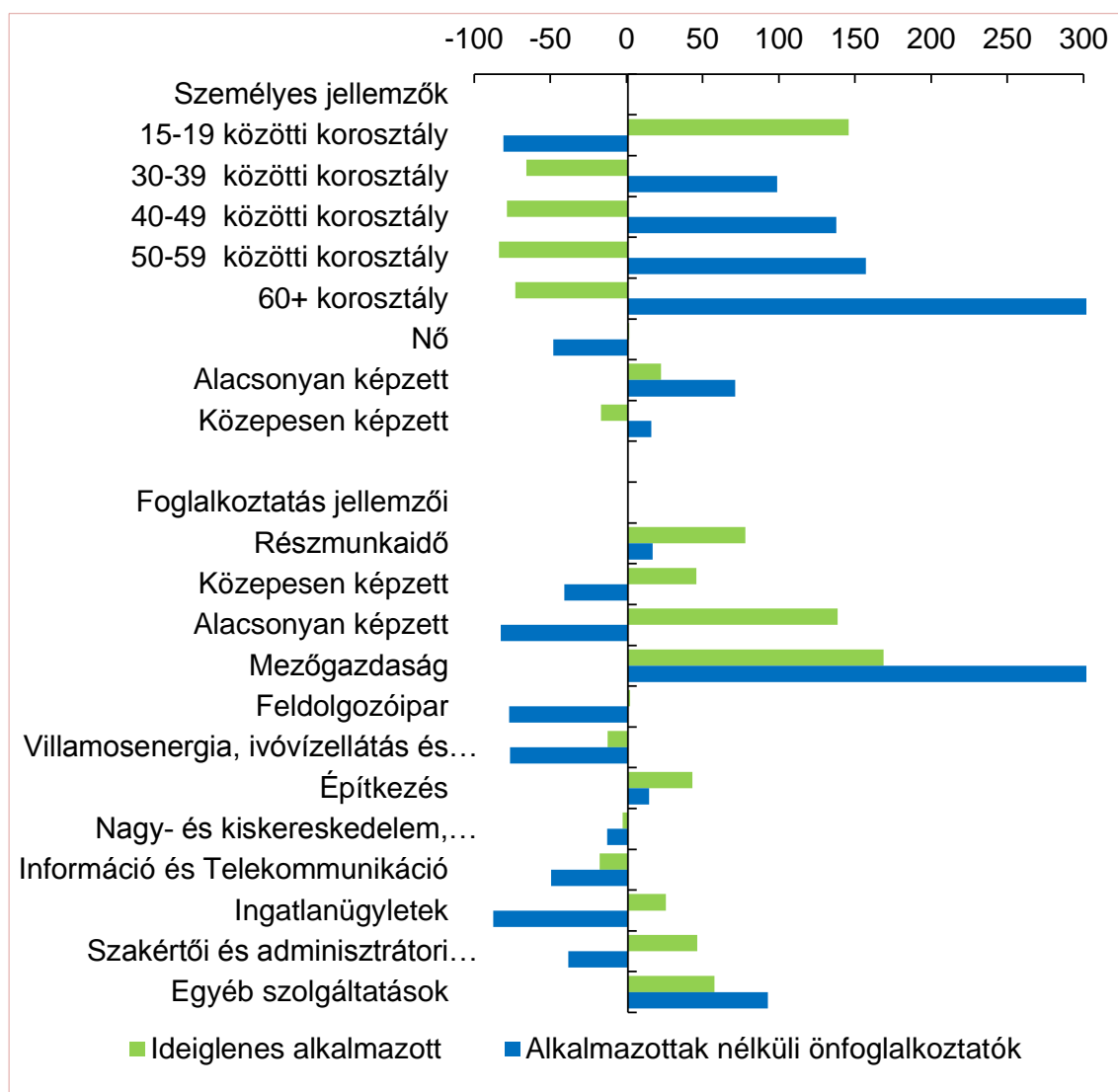


Forrás: Eurostat, LFS – saját számítások.

A munkaerőpiaci szegmentáció a népesség különböző csoportjaira eltérő mértékben van hatással. Az ideiglenes munkavállalók és az (alkalmazottak nélküli) önfoglalkoztatók általában kevésbé iskolázottak és a legtöbbször rész-munkaidőben, a mezőgazdasági, az építőipari szolgáltatások vagy a szolgáltatóipar területén dolgoznak.

Bár az ideiglenes munkavállalók általában fiatalok, az „egyéni önfoglalkoztatás” esélye az idő múlásával egyre nő. Ez az Európai Bizottság 5. ábrán szereplő elemzéséből¹³ is egyértelműen kitűnik.

5. ábra – Az ideiglenes munkavállalóvá vagy munkavállalók nélküli önfoglalkoztatóvá válás valószínűsége



Forrás: A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában, 2017.

Megjegyzés: 1) az ábra az ideiglenes munkavállalók vagy a munkavállalók nélküli önfoglalkoztatók referencia kategóriáihoz képest mért változásaira vonatkozó személyes és munkával kapcsolatos jellemzőket mutatja be. A sorok egy konkrét személy tekintetében ábrázolják a lehetőség növekedésének mértékét ha a többi változó állandó: például a 20 évnél alacsonyabb életkor a 20–29 év közötti személyekhez képest 145%-kal növeli az ideiglenes munkavállalóvá válás valószínűségét.

¹³ A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés, 2017.

3. SZAKPOLITIKAI ESZKÖZÖK A POLITIKAI KIHÍVÁSOK KEZELÉSÉRE

Terjedelmes szakirodalom foglalkozott a foglalkoztatás-védelmi jogszabályok munkaerő-piacra gyakorolt hatásaival. Az ilyen jogszabályok makroökonómiai hatására vonatkozó közelmúltbéli elméleti és gyakorlati tanulságok összefoglalója megtalálható az Európai Bizottság *Az európai munkaerőpiac alakulása 2012-ben* című jelentésében¹⁴, illetve a *Foglalkoztatási és a társadalmi fejlődésre vonatkozó 2015. évi felülvizsgálatában*¹⁵. A munkaerőpiaci szegmentációra gyakorolt hatások a *Munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában, 2017-ben*¹⁶ jelentésben találhatók.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok kulcsfontosságú elemeinek és eredményeinek mélyebb elemzése ezekben a jelentésekben található, ideértve a munkaügyi bíraskodás hatását, illetve a részletes politikai iránymutatást is. Ebben a részben található a 2. részben ismertetett nehézségeket kezelő legmegfelelőbb politikai gyakorlatok és főbb megállapítások nem technikai jellegű összefoglalója.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok „átruházási” elemből (pl. a munkáltató által a munkavállalónak kifizetett végkielégítések) és „holtteher-veszteség” elemből (pl. eljárási költségek, jogvita rendezési eljárások) állnak. A holtteher-veszteség elemek növelik a munkaerőköltséget, ezáltal hatással vannak az elbocsátási és

a felvételi döntésekre is. Ezzel ellentétben az átruházási elemek semleges hatással bírnak, feltéve, ha a munkabérek elég rugalmasak ahhoz, hogy ellensúlyozzák az elbocsátási korlátozások által biztosított magasabb szintű biztonságot. A szigorú foglalkoztatásvédelem, különösen az eljárási követelmények tekintetében, csökkenti a munkahelyek megszüntetésének esélyét a gazdasági válságok idején. A munkaerő tényleges költségének növelésével azonban megnehezíti a munkahelyteremtést. Ennek következtében csökkenti a munkahely elvesztések számát a gazdasági visszaesések idején, de ugyanakkor korlátozza a megteremtett munkahelyek számát a növekedés időszakában, mivel a munkáltatók valószínűleg el akarják kerülni a magas elbocsátási költségek kifizetését. A munkaerő-vándorlás általában azokban az országokban alacsony mértékű, ahol a jogszabályok magas és bizonytalan elbocsátási költségeket írnak elő. Ezek korlátozhatják a munkaerő újraelosztását a termelékenyebb tevékenységek irányába.

A szigorú foglalkoztatásvédelmi jogszabályok növeli a munkanélküliség időtartamát és a tartós munkanélküliségi rátákat. E jogszabályok munkanélküliségi rátára gyakorolt várható hatása ambivalens (mivel a szigorú foglalkoztatásvédelmi jogszabályok csökkentik mind a munkahelyteremtést, mind a munkahely-megszüntetést). Az alacsonyabb munkahely-megszüntetés és a csökkentett munkahelyteremtés kombinációja azonban valószínűleg meghosszabbítja a munkanélküliség időtartamát. A munkanélküliség különösen hosszú ideig tarthat azok számára, akik először próbálnak belépni a munkaerőpiacra, illetve az időszakos munkanélküliek számára (pl. azok a csoportok, amelyekben felülreprezentáltak a fiatalok, az alacsony szakképzettséggel rendelkezők és a nők).

A határozatlan idejű szerződéssel alkalmazott személyek elbocsátásával szembeni szigorú védelemnek és az ideiglenes,

¹⁴ Európai Bizottság (2012), „Munkaerőpiaci fejlődések Európában 2012-ben”, Európai Gazdaság 5/2012.

¹⁵ Európai Bizottság (2016), „Foglalkoztatási és a társadalmi fejlődésre vonatkozó 2015. évi felülvizsgálat”, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága.

¹⁶ Európai Bizottság (2017), „A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában”. Éves jelentés, 2017. a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága.

valamint egyéb nem hagyományos szerződésekkel történő foglalkoztatás védelme csekély mértékű kikényszerítésének kombinációja növeli a munkaerő-piaci szegmentációt. A határozatlan idejű szerződésekre vonatkozó szigorúbb foglalkoztatásvédelmi jogszabályok növelik az ideiglenes szerződések alkalmazásának esélyét. Emellett növeli a határozatlan idejű szerződéssel és az ideiglenesen alkalmazott munkavállalók munkában töltött ideje és munkabér szintje közti különbséget¹⁷. A szigorú foglalkoztatásvédelmi jogszabályok elsősorban a munkaerőpiacra újonnan belépőkre, a jól képzett személyekre és a piaci szolgáltatások területén dolgozóakra hatnak. Az ideiglenes alkalmazás szigorú szabályozása nem befolyásolja az ideiglenes alkalmazás esélyeit. Hiába szigorú azonban a jogi szabályozás, ha annak végrehajtása nem valósul meg megfelelően, akkor ez növeli az ideiglenes alkalmazás esélyét. A határozatlan idejű munkaszerződések viszonylag szigorú szabályozása mellett a nem határozatlan konstrukcióban felvett személyek számára nő a bizonytalan állásokban ragadás kockázata.

Ennek ellenére megjegyzendő, hogy az ideiglenes alkalmazott személyek helyzete nem minden esetben annyira bizonytalan, mint amennyire azt sokan állítják. Ez azért lehetséges, mert a munkavállalók hosszú távú munkakapcsolatban lehetnek a munkáltatókkal és azonos, vagy akár szigorúbb elbocsátás elleni védelemben is részesülhetnek. A vállalkozások számára emellett csábító lehet a felvételi és elbocsátási korlátozások ön-foglalkoztató személyekkel kötött szerződések által történő kijátszása.

¹⁷ Ezek a különbségek a konkrét szerződéstípusra irányuló keresletet befolyásoló egyedi és munkahely-specifikus jellemzők figyelembevételét követően is fennállnak. Európai Bizottság (2017), „A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában”. Éves jelentés, 2017, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága.

A rosszul megalkotott munkajogi szabályozás akadályozhatja a munkavállalást, különösen a meghatározott nehézségekkel küzdő csoportok tekintetében (pl. alacsony szakértelemmel bíró személyek, fiatalok, idősebb munkavállalók és nők). Erre akkor kerül sor, ha az előírások és a költségek következtében e személyek alkalmazása gazdaságilag nem kifizetődő, és előnyös a be nem jelentett munkavégzés fenntartása azáltal, hogy jogszabály-megkerülésre ösztönzi a vállalkozásokat.

Ezen túl, bár széles körben elismert, hogy a munkabiztonság a termelékenységét növelő vállalkozás-specifikus készségek megtanulására ösztönzi a munkavállalókat, a túlzottan szigorú foglalkoztatásvédelmi jogszabályok árthatnak a termelékenységnek és a növekedésnek, mivel a munkára vonatkozó erőforrások kevésbé hatékony elosztásával és kevesebb innovációval járnak. A munkahely-specifikus készségek szét-szóródásának előnyben részesítésével az ideiglenes foglalkoztatás egyre jelentősebb alkalmazása szintén csökkenti a munkatermelékenység növekedését.

A legjobb eredmények elérése érdekében a foglalkoztatásvédelmi jogszabályoknak nem szabad beavatkozniuk a munkahelyek átjárhatóságába. Ezzel elérhető, hogy a gazdaság képes legyen megfelelően reagálni a válságokra, lehetővé téve ezzel a munka újraelosztását a különböző szektorok és foglalkozások között, hatékony védelmet nyújtva ugyanakkor a munkavállalók számára. A határozatlan idejű munkaszerződések felbontásának összetett és bizonytalan szabályozása a munkavállalók elbocsátásának bizonytalan költségei következtében eltántorítja a vállalkozásokat a munkavállalók felvételétől és attól, hogy innovatív tevékenységeket végezzenek. A munkáltatók szintén kevésbé lehetnek hajlandóak a munkaviszony jogellenes megszüntetése ügyében jogvitát indítani, ha a jogszabály értelmezése bizonytalaná teszi a foglalkoztatás-

védelmi jogszabályok végrehajtását. A bírósági döntések bizonytalansága szintén költséges a munkavállalók számára: megtörténhet, hogy a bírósági eljárás idejére és az olyan helyzetekben, amelyekben eltér a bírók ügy várható időtartamára vonatkozó véleménye, felfüggesztik munkabérük kifizetését.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése ügyében indított jogviták rendezésére vonatkozó rendszer hatékonysága jelentős hatással van a gyakorlatban a foglalkoztatásvédelmi jogszabályokra. A korai vitarendezési keretszabályok csökkentik a munkaügyi jogviták költségeit és bizonytalanságát. A tárgyalást megelőző békéltetési és közvetítési mechanizmusok felépítése és a költségek felperes és alperes közti megosztása hatással lehet a jogviták arányára. Ehhez hasonlóan a bíróságok tárgyalást megelőző egyezségkötésre irányuló kezdeményezések figyelembevételére irányuló lehetősége hatással lehet a jogviták bírósághoz fordulás előtti megoldási kísérleteire vonatkozó hajlandóságra. Ez végső soron csökkentheti a munkaügyi jogvitákat és a bírósági ítéletekkel kapcsolatos bizonytalanságot.

Az alkalmazandó politikai gyakorlat tekintetében a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok uniós tagállamokon átívelő reformjait érintő prioritások vizsgálata során az alábbi tényezőket kell figyelembe venni:

A szegmentációs problémákat kizárólag a határozatlan idejű és az ideiglenes munkaszerződésekre vonatkozó foglalkoztatásvédelmi jogszabályok közötti különbségek csökkentésével lehet megoldani. Az ideiglenes szerződések túlzott mértékű alkalmazását és a határozatlan idejű szerződésekbe való átmenet alacsony mértékét a túlzottan szigorú – egyéni és csoportos – létszámcsökkentésre vonatkozó szabályozás és/vagy a határozott idejű szerződések túlzottan rugalmas rendszere okozhatja. Az ilyen hiányosságokkal rendelkező országokban az utóbbi időszakban folytatott viták hangsúlyozták annak kívánatosságát,

hogy egységes határozatlan idejű szerződések kössék a munkavállalók védelmét azok munkaviszonyban töltött idejéhez.

A különböző típusú szerződések túlzott elterjedése a bennfentesek és a kívülállók közti jelentős eltérésekhez vezethet („szerződéses széttagoltság”). A különböző típusú szerződések rugalmasságának növelése a határozatlan idejű szerződésekre vagy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok módosítása nélkül a korábbiakban már súlyosbította a munkaerőpiac bennfentesei és kívülállói közti különbségeket. Ez számos tagállamban a piac szegmentálódásához vezetett.

Nincs általános megoldás a foglalkoztatásvédelmi jogszabályrendszerek reformjára, csak az ország jellemzőitől függő különböző utak ismertek. A reformok konkrét hatálya és iránya a következőktől függ:

- a megoldandó munkaerőpiaci problémák közti prioritások;
- a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok olyan jellemzői, amelyek a leg-sikeresebben hozzájárulhatnak a reform céljainak eléréséhez;
- a jogszabályok hatályán kívül eső problémák (pl. álláskeresési járadék) megoldásának szüksége annak érdekében, hogy biztosítható legyen a választott reform hatékonysága és megvalósítása; valamint
- a nemzeti foglalkoztatásvédelmi jogszabályok közötti különbségek és a belső egységesség megőrzésének szüksége.

A – „rugalmas biztonságot” elősegítő – megfelelő kiegészítő intézkedések alapvetőek a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok reformja során. A „rugalmas biztonság” elve szerint a továbbiakban nem a konkrét munkahely megvédésére (a munkahely biztonsága), hanem a személy munkával töltött életszakasz alatti foglalkoztatottságának biztonságára kell összpontosítani. Ennek

megfelelően az álláskeresési járadékok általános és kielégítő fedezetére, a hatékony aktív munkaerőpiaci politikákra és az élethosszig tartó tanulási lehetőségekre vonatkozó reformokat szélesebb körű szerződéses rugalmasságnak kell kiegészítenie. Ezek az intézkedések segítséget biztosítanak a munkavállalók számára az ideiglenes szerződésekből a határozatlan idejű szerződésekre való áttérésben és megfelelő biztonságot nyújtanak számukra, hogy szembenézhessenek az egyre jelentősebb munkaerőpiaci kockázatokkal.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok nagyratörő reformjainak hatékony megvalósításához és azok szociális fenntarthatóságának biztosításához **elengedhetetlen a szociális partnerektől jövő támogatás.**

Fontos a reformok ütemezése és időzítése. A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok hanyatlás alatt történő gyengítése a munkahelyek súlyosabb megszüntetéséhez vezethet, amelyet a jelentősebb munkahelyteremtés nem képes ellensúlyozni. Ez rövid távon magasabb mértékű munkanélküliséggel (és az álláskeresési járadékokra elköltött összegek növekedésével) járhat, bár középtávon e jelenséget ellensúlyozza a jelentősebb munkahelyteremtés.

4. A SZAKPOLITIKAI HELYZET ÁTTEKINTÉSE

Még a hasonló társadalmi-gazdasági csoportba tartozó tagállamok szabályozása is rendkívül heterogén. Az Unió területén a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok tekintetében a legnagyobb különbség a rendes munkaszerződéssel alkalmazott személyek elbocsátására vonatkozó szabályozásban található. A különbségek nem kizárólag a szabályozás szigorúságára vonatkoznak, hanem a munkavállalók elbocsátással szembeni védelmét célzó intézkedéseket is érintik. A legnagyobb különbségeket a munkaviszony jogszerű és jogellenes megszüntetésének meghatározása és az ehhez kapcsolódó jogorvoslatok jelentik.

- Egyes országokban a **munkaviszony jogszerű megszüntetése** nem korlátozó jellegű és a munkaviszony jogellenes megszüntetése azokra az esetekre vonatkozik, amelyek a gazdasági körülmények által nem kellően meghatározottak, illetve a megkülönböztetési ügyekre. (Ez érvényesül pl. Belgiumban, a Cseh Köztársaságban, Dániában, Görögországban, Írországon, Olaszországban, Lengyelországban, Szlovákiában és az Egyesült Királyságban). Különösen jellemző a gazdasági okból történő elbocsátás indoklási kötelezettségének elhagyása az angolszász országokban. Egyes országokban (pl. Franciaország, Szlovénia, Finnország) az elbocsátások csak akkor jogellenesek, ha azok nem objektív és releváns okból történnek. További különös feltételeket kell alkalmazni csoportos létszámcsökkentés esetén (pl. Észtországban, Hollandiában és Ausztriában).

- **A munkavállalók munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelme** jelentősen eltérő az Unióban. Általánosságban elmondható, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló vagy a munkaviszony jogszerű megszüntetése esetén járó összegben felüli pénzügyi kártérítésre, vagy a munkaviszonyba való visszahelyezésre jogosult. Lehetséges, hogy a munkáltatóknak a munkavállaló elmaradt jövedelmét („visszamenőleges bérek”) kell megfizetniük. Egyes esetekben a visszahelyezésre nincs lehetőség (pl. Belgium, Finnország), más országokban ez a főszabály (pl. Észtország, Ausztria). Egyes tagállamokban, ha az elbocsátásra megkülönböztetés miatt került sor, a vállalkozásoknak biztosítaniuk kell a munkavállaló visszahelyezését és ki kell fizetniük a visszamenőleges béreket is (pl. Olaszország, Portugália). Más országokban a további kártérítés helyett kizárólag a visszamenőleges béreket kell

megfizetni (pl. Cseh Köztársaság, Írország).

- A **végkielégítések rendszere** szintén jelentősen eltérő a különböző országokban. A végkielégítésre való jogosultságot előírhatja jogszabály (pl. Franciaország, Magyarország, Portugália és Szlovénia) vagy meghatározott kollektív szerződés (pl. Svédország és Dánia a fizikai munkát végző munkavállalók tekintetében). Egyes országokban egyáltalán nem alkalmaznak végkielégítést (pl. Belgium, Finnország és Svédország). Ausztriában a munkavállalók külön végkielégítési számlához férhetnek hozzá. Amennyiben alkalmaznak végkielégítést, annak összege az elbocsátás (jogszerű vagy jogellenes) okától és egyéb feltételektől függően is jelentősen eltérő a tagállamokban.

Az **ideiglenes munkaszerződések szabályozása** a határozott idejű munkavállalásról és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelvekben meghatározott alapelvek korlátai között szintén jelentősen különbözik. A tagállamok másképpen szabályozzák a **csoportos létszámcsökkentésre** vonatkozó szabályokat és eljárásokat is. A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelvben¹⁸ meghatározott közös elvek azonban valamelyest csökkentik az uniós országok közötti különbségeket.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok mutatói lehetővé teszik a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok általános szigorúságának mérését és a különböző országok eredményeinek összehasonlítását. A legtöbb tagállam tekintetében az OECD gyűjti össze ezeket a jogi szabályozás 21 eleméből álló mutatókat (az OECD foglalkoztatásvédelmi jogszabályi indexe) (ezekről a mutatókról részletesebb információkat az 5. ábráról és a melléklet 1. táblázatából tudhat meg). Ezen index legutóbbi aktualizálása során a 2013. évi (korlátozott számú ország tekintetében a

2014. vagy 2015. évi) adatokat vették figyelembe az OECD tagjait alkotó 21 uniós tagállamban, illetve 3 másik tagállamban¹⁹ – ennek megfelelően a legutóbbi reformok nem szerepelnek benne. A módszertan úgy került kialakításra, hogy minél szisztematikusabban vizsgálja, hogy hogyan értelmezendők a jogszabályok, a kollektív szerződések és az ítélkezési gyakorlat²⁰.

¹⁸ 75/129/EGK és 98/59/EK irányelvek.

¹⁹ A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok adatbázisában nem szerepel Bulgária, Ciprus, Málta és Románia.

²⁰ OECD, Foglalkoztatási körkép 2013, 2. fejezet.

Az OECD foglalkoztatásvédelmi jogszabályokra vonatkozó mutatóinak is megvannak a korlátai, és azokat körültekintően kell értelmezni. Nem minden foglalkoztatásvédelmi jogszabályokra vonatkozó változtatás módosítja az OECD mutatókat. Előfordulhat, hogy a változtatás nem elégséges ahhoz, hogy befolyásolja a kormányzati szabályozás konkrét jellemzőjének értékét. Megtörténhet továbbá, hogy a jogszabály egyes konkrét aspektusát nem kell figyelembe venni az index kiszámítása során (pl. a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a bírósági eljárások hossza és bizonytalansága vagy az önfoglalkoztatók kezelése). Emellett a mutatók nem tükrözik hűven a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok végrehajtására vonatkozó egyes jellemzőket²¹.

A pénzügyi válságot megelőző években a legtöbb reform a határozott idejű szerződések megkötésének elősegítésére irányult. 2000 és 2008 között a foglalkoztatásvédelmi jogszabályokra vonatkozó mutatók az egyéni rendes munkaszerződések és a csoportos létszámcsökkentések tekintetében általában stabilak voltak. A határozott idejű szerződések szabályozása ugyanakkor számos országban jelentősen fellazult. E „részleges” munkaerőpiaci reformokat tartják felelősnek az erősen védett állandó munkavállalók és a kevésbé védett ideiglenes munkavállalók közötti különbségek növeléséért²².

2008 óta számos tagállamban sor került a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok mélyreható reformjára, különösen Dél-Európában és Kelet-Európa egyes részein. A reformok nagyrészt meggyengítették az állandó munkavállalók elbocsátással szembeni védelmét. Erre többek között a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a visszahelyezés hatályának korlátozásával, a visszamenőleges bérek maximalizálásával, a végkielégítések mértékének csökkentésével és a próbaidő meghosszabbításával került sor.

Egyes országokban egyszerűsítették a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárásokat, amelynek következtében csökkent azok költsége is. Módosították az ideiglenes munkaszerződések szabályozását annak érdekében, hogy vissza lehessen szorítani azok túlzó alkalmazását, ideértve a magasabb nem bér jellegű költségeket²³. Ennek következtében a foglalkoztatásvédelmi jogszabályokra vonatkozó mutatók a határozatlan idejű munkaszerződések tekintetében vagy nem változtak, vagy észrevehetően csökkentek (6. ábra).

A mutató csökkenése különösen kiemelkedő Portugáliában, de fogyás figyelhető meg Észtországban, Görögországban, Spanyolországban, Olaszországban, Magyarországon, Szlovéniában, Szlovákiában és az Egyesült Királyságban is. Egyes országok (pl. Olaszország, Hollandia) tekintetében a mutató nem tudja jelezni a 2013-at

²¹ A harmadik gyakori kritika a nemzeti jogi jellemzők kodifikációjára ható elkerülhetetlen szubjektív indexbe való felvétele (Venn, 2009). Mivel a kodifikáció esetenként a nemzeti szabályok és eljárások helytelen értelmezéséhez vezethet vagy figyelmen kívül hagyhat fontos nem jogi adatokat, az OECD indexet körültekintően vagy egy átfogóbb, 28 uniós tagállamra kiterjedő, aktualizált adatbázissal együtt kell kezelni.

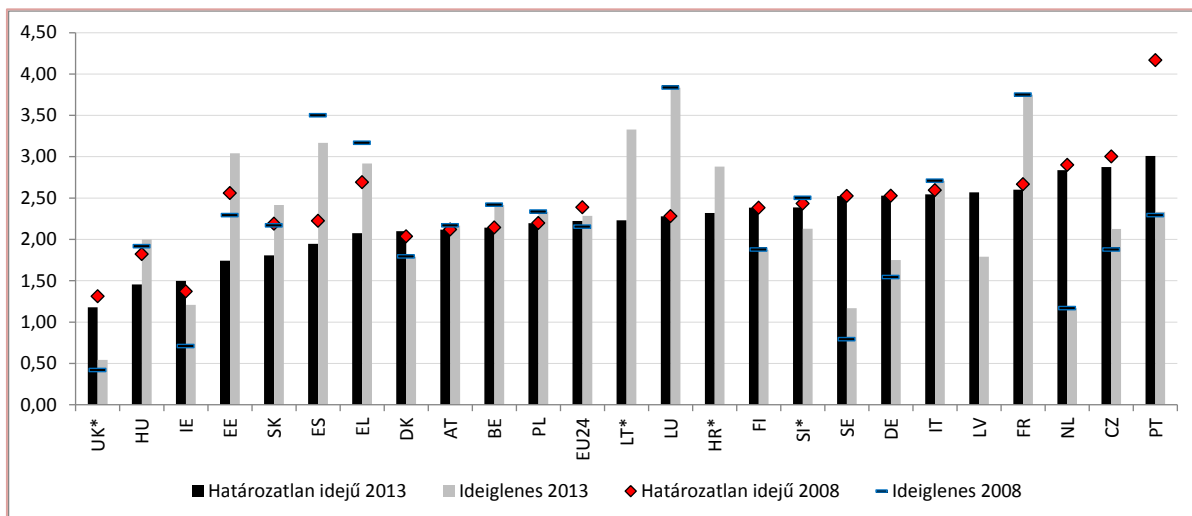
²² E.g. Blanchard, O és A. Landier, (2001) „A részleges munkaerőpiaci reformok káros hatásai: a határozott idejű munkaszerződések Franciaországban”, NBER8219. sz. munkadokumentum. Boeri, T. és P. Garibaldi (2007) „A foglalkoztatásvédelmi

jogszabályok kétlépcsős reformja: a nászúthatás?”, *The Economic Journal*, 117. sz. 357–385. o.

²³ A munkaerőpiaci reformokra vonatkozó áttekintésért lásd a „Munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában 2015-ben”, 4. fejezet, Európai Bizottság. A közelmúltbéli reformokra vonatkozó további részletes információt a LABREF adatbázisában találhat: <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>. A LABREF-től származó új keletű bizonyítékok összefoglalóját az Európai Bizottság (2017), „A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában” dokumentumában talál. 2017. évi jelentés, 3. fejezet.

követően érvénybe lépett munkaerőpiaci reformok hatásait.

6. ábra: Foglalkoztatásvédelmi jogszabályokra vonatkozó index az állandó és ideiglenes munkaszerződések tekintetében 2013*-ban és 2008-ban



Forrás: OECD foglalkoztatásvédelmi adatbázis.

*Szlovénia és az Egyesült Királyság tekintetében 2014-ben; Horvátország és Litvánia tekintetében 2015-ben.

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok reformjára irányuló tevékenységek különösen intenzívek voltak a felhalmozódott egyensúlytalanságokkal és a válságot megelőző szigorú foglalkoztatásvédelmi szabályozással rendelkező országokban. Ezek közé tartozik Spanyolország, Horvátország, Franciaország, Olaszország, Portugália és Szlovénia. Belgium az egységes státuszról szóló törvényt fogadott el, amellyel lényegében harmonizálta a fizikai és szellemi foglalkozású munkavállalók felmondási idejét és újradefiniálta a munkaviszony jogellenes megszüntetését. Az elbocsátási költségek – ideértve a csoportos létszámcsökkentést is – szintén csökkentek az Egyesült Királyságban. Ebben a részben a továbbiakban a közelmúltban bevezetett reformok bemutatására kerül sor.

Horvátország a 2013-ban megkezdett munkaügyi reformokat 2014-ben a munka törvénykönyvének elfogadásával fejezte be. A törvény elősegíti egyes nem hagyományos szerződésekkel történő foglalkoztatások alkalmazását és egyszerűsíti az elbocsátásra vonatkozó eljárásokat. 2016 augusztusában **Franciaország** olyan reformot vezetett

be, amelyben meghatározták azokat a körülményeket, amelyek esetén gazdasági okokból történhetnek egyedi elbocsátások. A reform emellett rugalmasabbá tette a munkakörülmények vállalkozás szintjén történő meghatározását. 2014-ben **Olaszország** a munkaügyi törvény keretei között átfogó munkaerőpiaci reformot fogadott el. E reform többek között felülvizsgálta a határozatlan idejű szerződések felmondására vonatkozó szabályokat, egyszerűsítette és csökkentette a nem hagyományos munkaszerződéseket és megerősítette a vállalkozások belső rugalmasságára vonatkozó szabályokat.

Litvániában a munka törvénykönyvének 2016-os reformja csökkentette az egyéni elbocsátások költségeit azáltal, hogy rövidítette a felmondási időt és csökkentette a végkielégítést. A reform emellett enyhített a határozott idejű szerződések alkalmazóira vonatkozó korlátozásokon, és számos új szerződéstípust vezetett be. Ezek közé tartoztak a tanuló-szerződések, a projekt-alapú munkaszerződések, a megosztott munkavégzésre vonatkozó szerződések, valamint a több munkáltatóval kötött

szerveződések. 2015 júliusában **Hollandia** a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén fizetett végkielégítések maximalizálására vonatkozó rendelkezést vezetett be, és egyértelműsítette az elbocsátás esetén követendő eljárás részleteit (gazdasági okok esetén az állami foglalkoztatási szolgálathoz, személyes okok esetén a bírósághoz kell fordulni). Az ideiglenes szerveződések időtartama szintén csökkentésre került (3-ról 2 évre), és az újabb ideiglenes szerveződés kötéséhez szükséges hónapok számát pedig növelték. 2016-ban **Lengyelország** korlátozásokat vezetett be az egymást követő határozott idejű szerveződések számára és azok maximális időtartamára vonatkozóan. Emellett egyszerűsítette a felmondási időt a határozott idejű és az ideiglenes szerveződések tekintetében.

Általánosságban elmondható, hogy számos tagállam szigorított a határozott idejű szerveződésekre vonatkozó korlátozásokon, különösen a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés alkalmazása esetén (pl. Dánia, Franciaország, Olaszország, Szlovákia és Szlovénia). Ezzel szemben más országok megkönnyítették a határozott idejű szerveződések (pl. a Cseh Köztársaság) és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés (pl. Görögország, Litvánia) alkalmazását. Egyes országok (pl. Horvátország, Olaszország, Portugália) a munkahelyteremtés érdekében meghosszabbították a határozott idejű szerveződések megújításának időtartamát.

5. HIVATKOZÁSOK

- Blanchard, O és A. Landier, (2001) „A részleges munkaerőpiaci reformok káros hatásai: a határozott idejű munkaszerződések Franciaországban”, NBER 8219. sz. munkadokumentum.
- Boeri, T. és P. Garibaldi (2007) „A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok kétlépcsős reformja: a nászút-hatás?”, *The Economic Journal*, 117. sz. 357–385. o.
- Európai Bizottság (2012), „Munkaerőpiaci fejlődések Európában 2012-ben”, Európai Gazdaság 5/2012.
- Európai Bizottság (2016), „Foglalkoztatási és a társadalmi fejlődésre vonatkozó 2015. évi felülvizsgálat”, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága.
- Európai Bizottság (2017), „A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában”. Éves jelentés, 2017, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága.
- OECD (2013), „Foglalkoztatási körkép 2013”, OECD Publishing.
- Pedersini, R. és Coletto, D. (2010). „Önfoglalkoztatók: munkaügyi kapcsolatok és munkakörülmények”, Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, 2010.
- Venn, D. (2009), „Jogi szabályozás, kollektív tárgyalások és végrehajtás: Az OECD foglalkoztatásvédelmi indexeinek aktualizálása”, 89. sz. OECD szociális munkaügyi és migrációs munkadokumentum.

Dátum: 2017.10.17.

MELLÉKLET

A foglalkoztatásvédelmi jogszabályok főbb jellemzői

A foglalkoztatásvédelemnek általában az alábbi három fő területét szabályozzák jogszabályokkal: a munkavállalók védelme az **egyéni elbocsátások** esetén; a **csoportos létszámcsökkentésre** vonatkozó különös követelmények; valamint az **ideiglenes foglalkoztatás**.

Az **egyéni elbocsátásokra** vonatkozó foglalkoztatásvédelmi jogszabályok főbb jellemzői a következők:

- **Próbaidő.** A próbaidő alatt mindkét fél külön költségek nélkül megszüntetheti a foglalkoztatási jogviszonyt (a felmondási idő és a végkielégítés általában nem alkalmazható erre az időszakra). Annak érdekében, hogy elkerülhető legyen, hogy a munkáltatók visszaélnek a hosszú próbaidővel, a szabályozás gyakran meghatározza a próbaidő maximális időtartamát. Egyes országokban a jogszabály lehetővé teszi az általános maximális időtartamtól való ideiglenes eltérést, különösen a munkához kapcsolódó képzés esetén. Bizonyos esetekben a próbaidő szabályozása olyan formában történik, hogy az csökkenti a próbaidő kezdetén történő elbocsátás költségeit. A próbaidő maximális időtartama az Unió területén 1 hónapnál kevesebb időszaktól 12 hónapig terjed; a legtöbb országban 3 és 6 hónap között van.
- **Felmondási idő és eljárási követelmények.** A munkaügyi jogszabályok az elbocsátás esetére gyakran felmondási időt és az előzetes írásbeli értesítés követelményét kötik ki. A felmondási idő be nem tartása feljogosíthatja a munkavállalót annak a munkabérnek a követelésére, amely számára a felmondási idő megfelelő kitöltése esetén járt volna. Általánosságban elmondható, hogy az eljárások lefolytatása attól függ, hogy személyes (pl. munkaképtelenség vagy fegyelmi

ok) vagy gazdasági okokból került sor az elbocsátásra. Az eljárások emellett függhetnek a munkavállaló státuszától, a vállalkozás méretétől és a szakszervezeti tagságtól.

- Egyes országokban a munkavállalót elbocsátani kívánó munkáltatónak – adott esetben a munkavállaló kérelmére – értesítenie kell egy vagy több harmadik személyt (a munkavállalók képviselőit vagy az állami foglalkoztatási szolgálatot, a munkaügyi felügyelőséget vagy más kormányzati szervet). Az értesítésen kívül egyes országokban a munkáltatók kötelesek a harmadik feleknek az elbocsátás indoklását is előadni. Az országtól függően a felmondási időt késleltető időszakok az 1 hónapot is meghaladhatják.
- **Az egyéni elbocsátás okai.** A legtöbb esetben a munkaszerződés felmondására vonatkozó jogszabály megköveteli a munkáltatótól, hogy az elbocsátást indokolja. Az elbocsátás oka lehet:
 - **fegyelmi ok** vagy személyes okok (kivéve a megkülönböztetést);
 - **gazdasági okok** (a pozíció megszüntetése, technológiai változások, a munkavállaló alkalmatlansága).

A fegyelmi okokból történő elbocsátás a munkavállaló számára nem jár kártérítéssel, a gazdasági okokból történő elbocsátás azonban a legtöbb országban igen (végkielégítés). A nemzeti jogok eltérnek az elbocsátás jogszerű okai és a bírók munkáltatók döntéseit megkérdőjelező mérlegelési jogköre tekintetében. Az elbocsátás érvényes okait általánosan is meg lehet határozni, amely a helyzetek széles skálájának értékelését teszi lehetővé. Az elbocsátás indoklása ugyanakkor lehet nagyon részletes is, csökkentve ezzel a bírók munkáltatói döntés vizsgálata során alkalmazott mérlegelési jogkörét. Egyes

országokban az indokolatlan elbocsátások azokra az esetekre vonatkoznak, amelyek a gazdasági körülmények által nem kellően meghatározottak, illetve a megkülönböztetéses ügyekre. Más országokban az elbocsátások csak akkor jogellenesek, ha azok nem objektív és releváns okból történnek. Emellett létszámcsökkentés esetén az elbocsátás jogellenesnek minősül, ha a munkáltató nem veszi figyelembe az elbocsátott munkavállalók meghatározott körülményeit (pl. munkaviszony hossza, családi kötelezettségek, szakképesítés, életkorok/nemek egyensúlya a vállalkozáson belül). Egyes országokban a jogszerű elbocsátáshoz meg kell fontolni a létszámcsökkentés helyett alkalmazható más módszereket is. E módszerek közé tartozik a munkavállaló átképzése és/vagy a vállalkozáson belül más pozícióra való kijelölése.

- **A jogellenes elbocsátás következményei.** Jogellenes elbocsátás esetén a vállalkozásnak jogi következményekkel kell szembenéznie. A munkavállaló általában vagy a munkaviszony jogszerű megszüntetése esetén járó összegben felüli pénzügyi kártérítésre, vagy a munkaviszonyba való visszahelyezésre jogosult. Lehetséges, hogy a munkáltatónak meg kell fizetniük a munkavállaló elmaradt jövedelmét. A visszahelyezésre vonatkozó rendszerek az Unió területén jelentősen eltérnek. Egyes esetekben ez nem alkalmazható, míg más helyzetekben ez a főszabály. A visszahelyezésre vonatkozó döntést gyakran a munkavállaló jogosult meghozni. Egyes országokban a vállalkozásoknak további kártérítést kell fizetniük, ha nem kerül sor a munkavállaló visszahelyezésére. Más országokban a vállalkozásoknak kizárólag az elmaradt bérek és az elbocsátás és az ítélethozatal közötti időre befizetendő társadalombiztosítási hozzájárulások összegét kell megfizetniük. A „visszamenőleges bérek” az országok egy részében maximalizálva vannak.

Bizonyos országokban (pl. Németország) a munkavállalónak lehetősége van a visszahelyezésére, de ritkán él ezzel, mivel a munkaügyi eljárás úgy került kialakításra, hogy az mindkét felet ösztönözze a bírósághoz fordulást megelőzően a vita közös megegyezéssel történő feloldására.

- **Végkielégítések.** A végkielégítés egyszeri átalányösszegű kifizetés annak a munkavállalónak, akinek elbocsátása önhibáján kívül történt. A végkielégítésre való jogosultságot jogszabály vagy kollektív szerződés írhatja elő. A kifizetés az elbocsátás (jogszerű vagy jogellenes) okától függően változhat. Az országok többségében gazdasági okból történő elbocsátás esetén fizetendő végkielégítés, fegyelmi okból történő elbocsátáskor nem kell alkalmazni. Egyes országokban a munkáltatók nem kötelesek végkielégítést fizetni, de a felmondási idő igen hosszú lehet (pl. Finnország, Svédország)²⁴. Más helyeken a végkielégítés az elbocsátás legfőbb költsége (pl. Hollandia, Spanyolország). A végkielégítés mértéke gyakran a munkaviszonyban töltött időtartam hosszától és a munkavállaló elbocsátást megelőző munkabérértől függ. Lehetséges a végkielégítések maximalizálása. Bizonyos országokban a végkielégítések mértéke ellentétesen arányos a felmondási idő hosszával. A végkielégítések finanszírozása általában teljes mértékben az elbocsátásért felelőst munkáltatót terheli, de vannak országok, ahol több munkáltató együtt fedezi a végkielégítéseket. Ausztriában például a munkavállaló részére létrehozott alapon keresztül kerül sor finanszírozásukra. Ez a munkavállalók elbocsátásáig vagy nyugdíjazásáig hordozható a munkavállalók között, és a munkavállaló

²⁴ Néhány kivételtől (Belgium, Németország, Görögország) eltekintve, a törvényes végkielégítések a felmondási időre való tekintet nélkül járnak.

karrierje alatt minden munkavállaló hozzájárul.

A **csoportos létszámcsökkentési eljárások** több munkavállaló egyénektől független ok miatti, egy időben történő elbocsátásával indulnak. A csoportos létszámcsökkentés esetén a minimumkövetelményeket a minden tagállamban alkalmazandó, a csoportos létszámcsökkentésről szóló 1998. évi irányelv²⁵ tartalmazza. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokról lásd:

- **A csoportos létszámcsökkentés fogalma.** A meghatározott időtartam alatt, meghatározott helyen elbocsátott munkavállalók minimum száma, amely következtében az elbocsátás csoportosnak minősül. A szám gyakran a vállalkozás/üzem nagyságától függ.
- **Eljárási és értesítési követelmények.** Ezek a munkáltatók alábbiakra vonatkozó kötelezettségeit jelentik:
 - a munkavállalók képviselőivel való konzultáció a csoportos létszámcsökkentés tervezése esetén annak érdekében, hogy – amennyiben lehetséges – alternatív megoldást találjanak; valamint
 - az illetékes közigazgatási szerv értesítése a csoportos létszámcsökkentésre irányuló szándékról.
- **Az elbocsátandó munkavállalók kiválasztásának feltételei.** Jogszabály, kollektív szerződés vagy a tájékoztatási és konzultációs eljárás átláthatósági vagy megkülönböztetés elleni kritériumokat írhat elő.
- **Kártérítés és a jogellenes csoportos létszámcsökkentés egyéb következményei.** A legtöbb esetben csoportos létszámcsökkentés esetén is ki kell fizetni az egyéni, gazdasági okból történő elbocsátáskor járó végkielégítéseket. További pénzbeli kártérítés (pl. az

álláskeresési járadék társfinanszírozása) is terhelheti a munkáltatót. A nemzeti jogszabályok jogi következményeket kötnek ki arra az esetre, ha nem tartják be az eljárási vagy értesítési követelményeket, illetve nem veszik figyelembe a kiválasztási szempontokat.

A jogszabályok **korlátozzák a határozott idejű szerződések alkalmazását** annak érdekében, hogy megakadályozzák a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetést és az ilyen szerződésekkel való visszaélést. A tagállamok által követendő, határozott idejű szerződésekre vonatkozó minimumkövetelményeket a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló irányelv²⁶ tartalmazza. Az ilyen szerződések alkalmazásának általában feltétele azok használatának megindoklása és az azok megújítására és/vagy az összesített szerződésekre vonatkozó korlátozások elfogadása. (Az alkalmazás indoklása lehet például a kereset nem várt változásaira való reagálás; az állandó személyzet ideiglenes pótlása; a konkrét projektek elvégzésére felvett különös szakértelemmel bíró munkavállalók felvétele; valamint a kockázatos és bizonytalan eredményekkel járó induló innovatív vállalkozások).

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó különböző szerződéstípusok. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés különlegessége, hogy bár a munkaviszonyban általában két fél – a munkáltató és a munkavállaló – vesz részt, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésben egy harmadik fél – kölcsönvevő vállalkozás – is szerepel. A kölcsönzött munkavállalókat a munkaerő-kölcsönző (a munkáltató) fizeti, de azoknak ideiglenesen a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére kell állniuk és azok felügyelete alatt kell dolgozniuk. Az alkalmazandó nemzeti jogszabályoktól függően a kölcsönzött munkavállalók határozott idejű munka-

²⁵ 98/59/EK irányelv.

²⁶ A 99/70/EGK irányelv.

szerződéssel vagy állandó munkaszerződéssel dolgozhatnak.

A foglalkoztatásnak e fajtája a kölcsönvevő vállalkozások valódi igényeit hivatott kielégíteni: lehetővé teszi számukra például, hogy kezeljék a termelési csúcsokat és viszonylag egyszerűen helyettesítsék a távollévő munkavállalókat. A kölcsönzött munkavállalók védelmére vonatkozó minimumkövetelményeket a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008. évi irányelv²⁷ szabályozza.

²⁷ 2008/104/EK irányelv.

1. táblázat – a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok szigorúsága, OECD indexek

		Az állandó munkavállalók egyedi elbocsátással és a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni védelme	Az állandó munkavállalók (egyedi) elbocsátással szembeni védelme	A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó különös követelmények	Az ideiglenes foglalkoztatás szabályozása
Belgium	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
Cseh Köztársaság	2013	2,66	2,87	2,13	2,13
Dánia	2013	2,32	2,10	2,88	1,79
Németország	2013	2,84	2,53	3,63	1,75
Észtország	2013	2,07	1,74	2,88	3,04
Írország	2013	2,07	1,50	3,50	1,21
Görögország	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
Spanyolország	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
Franciaország	2013	2,82	2,60	3,38	3,75
Horvátország	2015	2,30	2,32	2,25	2,88
Olaszország	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
Lettország	2013	2,91	2,57	3,75	1,79
Litvánia	2015	2,42	2,23	2,88	3,33
Luxemburg	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
Magyarország	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
Hollandia	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
Ausztria	2013	2,44	2,12	3,25	2,17
Lengyelország	2013	2,39	2,20	2,88	2,33
Portugália	2013	2,69	3,01	1,88	2,33
Szlovénia	2014	2,39	1,99	3,38	2,13
Szlovákia	2013	2,26	1,81	3,38	2,42
Finnország	2013	2,17	2,38	1,63	1,88
Svédország	2013	2,52	2,52	2,50	1,17
Egyesült Királyság	2014	1,59	1,18	2,63	0,54
Uniós súlyozatlan átlag		2,47	2,21	3,12	2,28

Forrás: OECD foglalkoztatásvédelmi Adatbázis, www.oecd.org/employment/protection.