

**A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez
való hozzáféréséről szóló tanácsi ajánlás végrehajtását célzó
Nemzeti Jelentés
Magyarország**

A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló 2019. november 8-i tanácsi ajánlás 19. pontjának megfelelően Magyarország 2021. június 11-én benyújtotta a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló tanácsi ajánlás végrehajtását célzó Cselekvési Tervét. Az alábbi Nemzeti Jelentés a benyújtott Cselekvési Terv és az Európai Bizottság Nemzeti jelentés szerkezetére vonatkozó Útmutató alapján készült el.

Mivel a Szociális Védelmi Bizottság Indikátor almunkacsoportja (SPC ISG) által készített monitorozási keret (Version 0)¹ tartalmazza a Nemzeti Jelentés területeit érintő adatokat, ezért azokra a Jelentésben általában nem hivatkozunk.

1. Kihívások

A Cselekvési Terv 2.1. pontja szerint beazonosításra kerültek a következő kihívások és hiányosságok.

I. Hagyományos foglalkoztatottak és önálló vállalkozók

A magyar járulék- és adórendszer a járulékok és adók mértéke tekintetében **nem tesz különbséget** a munkavállalók (hagyományos és nem hagyományos) és önálló vállalkozók között.

A teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között nincs különbség sem a járulékfizetésben, sem az ez alapján nyújtott ellátások összegében (megfelelőség). Ezt **nem befolyásolja az sem**, hogy a teljes/részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók **határozott vagy határozatlan idejű szerződéssel állnak alkalmazásban**.

Az önálló vállalkozókra a munkavállalókra vonatkozó szabályok alkalmazandók a járulék- és adófizetés tekintetében, akár munkáltató, akár munkavállaló.

Az önálló vállalkozók és a hagyományos² munkavállalók teljesen lefedettek az ajánlás által érintett ellátások tekintetében, mivel a vonatkozó jogszabályok szerint Magyarországon minden munkavégzésre irányuló tevékenységet, illetve kereső tevékenységet folytató személy esetében **egységes a szabályozás**.

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8358&furtherPubs=yes>

² A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) hatálya alá tartozók

Az önálló vállalkozók szociális védelme biztosított, de másképp, mint a hagyományos munkavállalók védelme:

- A Munka Törvénykönyve szabályozza a betegszabadságot. A betegség miatti keresőképtelenség első 15 munkanapjára a munkavállaló betegszabadságot vehet igénybe, amelyet a munkáltató finanszíroz (azaz nem egészségbiztosítási ellátás). A betegszabadság idejére a távolléti díj 70%-a jár, oly módon, hogy ez az összeg adó- és járulékköteles is. A betegszabadságot követően a munkavállaló táppénzre jogosult. A táppénz mértéke a biztosításban töltött időtől függően a napi átlagkereset 60%-a, illetve kórházi ápolás esetén a napi átlagkereset 50%-a, a jogszabály által meghatározott maximum összeg figyelembevételével. Az önálló vállalkozó, társas vállalkozás tagjai (kivéve, ha munkaviszony keretében munkát végez) a betegség első napjától kezdve – a keresőképtelenség ideje alatt – táppénzre jogosultak, de betegszabadságra nem. Így nem jár nekik betegszabadság az üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára sem. Ezekben az esetekben is táppénzre jogosultak.³ A táppénzre való jogosultság feltételei, a táppénz számítására, valamint mértékére vonatkozó szabályok megegyeznek a munkavállalókra vonatkozó szabályokkal, mivel a szabályok egységesek.
- A munkahelyi balesetek, a foglalkozási megbetegedések: kizárólag a szervezett munkavégzés⁴ keretében foglalkoztatottak esetében kötelező a foglalkozási megbetegedések bejelentése és kivizsgálása, az önálló vállalkozók esetében nem.

II. Nem hagyományos foglalkoztatottak

Nem hagyományos foglalkoztatottnak tekintjük az egyszerűsített foglalkoztatásban lévőket, valamint azokat a gyakornokokat, akik a képzés keretében végeznek munkát.

IIa. Egyszerűsített foglalkoztatásban lévők

Mezőgazdasági vagy turisztikai időnymunkára, illetve alkalmi munkára egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony.⁵ Az egyszerűsített foglalkozási jogviszony a felek szóbeli megállapodása alapján, a munkáltató bejelentésével jön létre. Az egyszerűsített foglalkoztatás határozott időre szól: azonos felek között a mezőgazdasági vagy turisztikai időnymunka nem haladhatja meg egy naptári éven belül a 120 napot, alkalmi munka esetében egy naptári éven belül a 90 napot. Alkalmi munka esetében korlátozva van az egy alkalmi munkáltatónál együttesen alkalmazható munkavállalók száma is. A munkáltató közterhet fizet a munkaviszony minden naptári napjára, amely közteher kiváltja a munkavállaló oldalán az szja-előlegfizetés mellett a társadalombiztosítási járulékot.

Az egyszerűsített foglalkoztatásban lévők (**alkalmi munkavállalók és szezonális munkavállalók**) a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások

³ Ugyanez vonatkozik a megbízás alapján munkát végző személyekre is.

⁴ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 9) pont

⁵ Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo tv.)

fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) alapján **nem minősülnek biztosítottnak**,⁶ ugyanakkor

- az Efo. tv. alapján **nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szereznek jogosultságot**;
- a betegségi ellátások közül az **egészségügyi szolgáltatásra egészségügyi járulék önkéntes megfizetésével válhatnak jogosulttá**;
- az **anyasági ellátások** közül a jövedelempótló, a **biztosítási jogviszonyhoz kapcsolódó (CSED, GYED) ellátásokra nem, de az alanyi jogon járó jövedelempótló anyasági támogatásokra (GYES, GYET) jogosultak**; azonban
- **rokkantsági ellátásra nem jogosultak**.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra – néhány kivételtől eltekintve – az általános, a munka törvénykönyvében foglalt szabályokat kell alkalmazni. Az alkalmi és szezonális munka esetén azonban a **betegszabadságra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazandók** [Mt. 193. §, 126. §].

IIb. Gyakornokok

Gyakornokok foglalkoztathatók a szakképzés során szakképzési munkaszerződéssel. Ilyenkor a szakképzési munkaszerződéssel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely között jön létre a munkaviszony.⁷ A szerződés a szakirányú oktatásban részt vevő tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel köthető az oktatás időtartamára vagy évente egy alkalommal, legalább négy és legfeljebb tizenkettő hét egybefüggő időszakra. Szakképzési munkaszerződés alanya munkavállalóként a tizenötödik életévét betöltött tanuló is lehet.

A gyakornokok közül, azok, akik

- szakképzési munkaszerződéssel kerülnek foglalkoztatásra, az ajánlás hatálya alá tartozó **minden ellátás esetében lefedettek**, mivel **munkaviszonyban foglalkoztatott biztosítottnak minősülnek**⁸; esetükben a munkaviszony időtartama **nyugellátásra jogosító szolgálati időnek számít**.
- **szakképzési szerződéssel nem rendelkeznek**, és a képzési program keretében vállalnak munkát, **nem minősülnek biztosítottnak**, így az ajánlás hatálya alá tartozó ellátások közül **nem jogosultak a biztosítotti jogviszonyhoz kötött ellátásokra**, de a Tbj. feljogosítja őket **baleseti egészségügyi ellátásra, valamint egészségügyi szolgáltatásra**.⁹

Továbbá gyakornokok lehetnek a felsőoktatásban tanuló hallgatók is. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény alapján az **egyetemi hallgató kétféle hallgatói munkaszerződés keretében végezhet munkát** az alábbiak szerint.

1. A duális képzés **képzési ideje alatt** külső gyakorlóhelyen, a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlóhelyen. Ez esetben a **hallgatót díjazás illetheti meg**, illetve a **hat hét időtartamot**

⁶ Kihirdetve: 2019. XII. 18. A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 144/2020. (IV. 22.) Korm. rendelet 5. § (4) bek., 7. § (4) bek., 10. § (4) bek.

⁷ 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről 83. §

⁸ Id. 85. § (4) bekezdés

⁹ Tbj. 21. § (1) bek. a) pont és 22. § (1) bek. ib) pont

elérő egybefüggő gyakorlat ideje alatt, valamint a duális képzés ideje alatt díjazás jár neki, amelynek mértéke legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 65 százaléka, a díjat – eltérő megállapodás hiányában – a szakmai gyakorlóhely fizeti. Ugyanakkor a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlatra költségvetési szervnél hallgatói munkaszerződés és díjazás nélkül is sor kerülhet.

Ez a foglalkoztatás **nem hoz létre biztosítási jogviszonyt** és nincs járulék- és adófizetési kötelezettsége, ez alól kivételt képez a minimálbért meghaladó rész utáni 15 százalék szja-előleg fizetése. Ugyanakkor **baleteti egészségügyi szolgáltatásra jogosult** a felsőoktatási intézmény gyakorlati képzésben részt vevő hallgatója,¹⁰ valamint a felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató nagykorú személy **egészségügyi szolgáltatásra jogosult**.¹¹

2. A képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan, a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény által létrehozott gazdálkodó szervezetben is sor kerülhet hallgatói munkaszerződés alapján történő munkavégzésre. Ez a foglalkoztatás **biztosítási jogviszonyt hoz létre,** a munkaviszonyhoz hasonlóan kell a közterheket megfizetni.

Az egyetemi tanulmányokkal kapcsolatban fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a nappali tagozaton tanuló egyetemisták **1998. január 1-jét követően** egyetemi éveik alapján nem szereznek nyugdíjra jogosultságot, **a nappali tagozaton eltöltött idő nem számít nyugdíjszerző időnek** (járulékfizetés sincs ezen időszakok után). Ugyanakkor ez az időszak egészségbiztosítás szempontjából teljes körű lefedettséget élvez.

Az egyetemi hallgatók tekintetében tehát megállapítható, hogy a képzési program keretében végzett szakmai gyakorlat, nem hoz létre biztosítási jogviszonyt. **A szakmai gyakorlat átlagos ideje 6 hét, amely időszak a rövidege folytán nem befolyásolja az érintett kör későbbi nyugdíjvárományait.** Az időszak rövidege érdemben elhanyagolhatónak tekinthető. A képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódó hallgatói munkaszerződés azonban már biztosítási jogviszonyt hoz létre, azaz nyugdíjszerző időnek számít.

A lefedettségben azonosított hiányok a munkaerőpiacon jelen lévők egy szűk és jól körülhatárolt körét érintik, akik foglalkoztatásának megtartásához elengedhetetlenek az adminisztrációban és járulékfizetésben megfogalmazott könnyítések, és ennek eredményeként egyes ellátásokhoz való hozzáférésükben alkalmazott kivételek. **Álláspontunk szerint esetükben a magyar ellátások megfelelnek a munkaerőpiaci jogállástól vagy a munkaviszony típusától függő eltérésekkel szemben támasztott arányossági kitételnek, és tükrözik a kedvezményezettek sajátos helyzetét.** (Tanácsi ajánlás 9. b) pont)

A Cselekvési Terv 2.3. pontja szerint megvizsgáltuk a szociális védelem **ellátásaira vonatkozó információkat az illetékes intézmények honlapjain:**

- álláskeresői ellátások: <https://nfsz.munka.hu/tart/allaskeresok>
- betegségi és egészségügyi ellátások:
http://www.neak.gov.hu/felso_menu/lakossagnak/ellatas_magyarorszagon/egeszsegugyi_ellatasok
- anyasági és azzal egyenértékű apasági ellátások:
<https://cst.tcs.allamkincstar.gov.hu/ell%C3%A1t%C3%A1sok.html>

¹⁰ Tbj. 21. § (1) bek. a) pont

¹¹ Tbj. 22. § (1) bek. ic) pont

- rokkantsági ellátások (megváltozott munkaképességű személyek ellátásai: rokkantsági ellátás, rehabilitációs ellátás):
<https://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/jarasok/megvaltozott-munkakepessegen-alapulo-ellatasok-uj>
- öregségi és túlélő hozzátartozói ellátások:
<https://nyugdijbiztositas.tcs.allamkincstar.gov.hu/hu/>
öregségi nyugdíj kalkulátor: <https://kalkulator.onyf.hu/>,
a társadalombiztosítási egyéni számla: <https://egyeniszamla.onyf.hu/>;
- munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátások:
Az eljáró hatóság az igénylő lakóhelye vagy tartózkodási helye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatal rehabilitációs hatósága.

Továbbá, a https://www.magyarorszag.hu/szuf/fooldal#szolgaltatas_lista,NY oldalon az ajánlás hatálya alá tartozó ellátásokkal kapcsolatos információk mellett – számos esetben az Ügyfélkapun keresztül, egyedi azonosítóval, elektronikus úton – egyéni ügyintézésnek indíthatók.

Megállapítottuk, hogy az oldalakon az ellátásokra vonatkozó információk az ügyfelek számára könnyen elérhetők, naprakészek és átláthatók.

2. A COVID-19 világjárvány tapasztalatai

Az ajánlás hatálya alá tartozó ellátások **formális és tényleges lefedettségében nem történt változás** a COVID-19 járvány hatására.

A Kormány folyamatosan nyomon követi a **COVID-19 járvány** terjedését, s annak **mértékétől függően alkalmazta/alkalmazza a járványügyi korlátozásokat** (maszkhasználat, távolságtartás, kijárási tilalom, gyülekezési jog korlátozása, digitális oktatás, távmunkavégzés, látogatási tilalmak stb.)

Az ország legtöbb kórháza elhalasztotta a választható beavatkozások elvégzését, ideértve a műtéteket és vizsgálatokat, és csak olyan sürgős beavatkozásokat végeztek, amelyek a betegek egészségi állapot-romlásának elkerülése érdekében szükségesek. **A járványgörbe laposodásával megindult az elhalasztott műtétek pótlása, a várólisták csökkentése.**

A veszélyhelyzetre tekintettel **módosultak a méltányossági táppénz szabályai** is,¹² amelynek az volt a célja, hogy a táppénz – méltányosságból – 1 éven túl is folyósítható legyen azon biztosítottak számára, akik az egyes egészségügyi ellátások (például műtétek) koronavírus világjárvány miatti felfüggesztése miatt nem válhattak keresőképesse. A 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet 2021. február 8. napjától kezdődően áll fenn. A méltányossági táppénz így azon biztosítottak esetén alkalmazható, akik keresőképtelenségének időtartama 2021. február 7. napját követően érte el az 1 évet. Amennyiben ezen körülmény fennáll, és igazolható a jogszabály szerinti ok-okozati összefüggés, úgy a méltányossági

¹² A méltányossági táppénz ellátásra vonatkozó veszélyhelyzeti különös szabályokról szóló 326/2021. (VI. 10.) Korm. rendelet. A kormányrendelet hatályon kívül helyezésre került 2021. december 1-jével.

táppénz legkorábban 2021. június 11-től állapítható meg, illetve a veszélyhelyzet megszűnését követő legfeljebb hatodik hónap végéig folyósítható.

A koronavírus-világjárvány következtében **elsődleges célkitűzéssé vált a telemedicina bevezetése**, amely kiszélesítette az orvos-beteg kapcsolattartás engedélyezett formáit és az orvosok számára lehetővé tette, hogy távolról konzultáljanak betegeikkel (pl. orvosi igazolás küldése e-mailen)¹³. Ösztönözték a már alkalmazott eHealth technológia felhasználását: **a diagnosztikai tesztek eredménye és az egyéb orvosi dokumentációk letölthetővé váltak a Nemzeti eHealth Felhőből**. Az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér (EESZT) **eRecept** modulja a rendkívüli helyzet hatékony kezelése érdekében lehetővé tette, hogy a betegeknek ne kelljen fizikailag találkozniuk a háziorvosukkal ahhoz, hogy a kezelésükhöz fontos gyógyszereiket felírassák. Az orvosok telefonos egyeztetést követően rögzítették az informatikai rendszerben a gyógyszerkiváltáshoz elengedhetetlenül szükséges eRecepteket és a beteg vagy hozzátartozója tudta azokat kiváltani a patikában az érintett személy TAJ-számának bemondását és személyazonosságuk igazolását követően. A leggyakrabban gyógyszerertárban kiváltott gyógyászati segédeszközök is rendelhetővé váltak eRecepten és gyógyszerertárban kiválthatók. A kialakult veszélyhelyzetben 70%-ról 90%-ra emelkedett az orvos által kiállított eReceptek aránya az összes recept vonatkozásában. **Az eRecept használata várhatóan a járványhelyzetet követően sem esik vissza.**

A COVID-19 miatti **karantén esetén biztosított jövedelempótlás a társadalombiztosítás rendszerében valósul meg**, ugyanúgy, mint a többi keresőképtelenségi jogcím, pl. betegség/várandósság esetén. A keresőképtelenségi igazolást kiállító orvosok karantén esetén egy **önálló kódot („7”)** alkalmaznak. Ezen kód akkor alkalmazandó, ha az érintett „keresőképtelen, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható”.

A magyar gyakorlat szerint a **másik tagállamban elrendelt karantént, illetve a karantén idejére nyújtott ellátást**, még ha az nem is a társadalombiztosítás keretében, hanem a közegészség védelme folytán nyújtott kompenzációs jellegű ellátás, **elismerjük**, mint a keresőképtelenség esetén járó ellátást.

A COVID-19-re világjárvány miatt a megfelelőség és átláthatóság javítása érdekében a következő intézkedéseket foglalmaztuk meg:

- **álláskeresési ellátások:** nem indokolt ideiglenes intézkedések megtétele, nem történt változás.
- **betegségi és egészségügyi ellátások:** a karantént eredményező COVID-19 megbetegedés keresőképtelenségnek minősül, egyebekben nem történt változás a jogosultak személyi körében, a nyújtott ellátások feltételeiben, mértékében.

¹³ A veszélyhelyzet ideje alatt a keresőképtelenség és a keresőképeség orvosi elbírálásának és igazolásának egyes kérdéseiről szóló 657/2020. (XII. 24.) Korm. rendelet

- **anyasági és azzal egyenértékű apasági ellátások:**
 - 2020. március 24-én hatályba lépett veszélyhelyzeti rendelet szerint a jövedelempótló gyermekgondozási díj (GYED), a gyermekgondozást segítő ellátás (GYES), a gyermeknevelési támogatás (GYET) folyósítása meghosszabbodott. Tehát, ha a szülőnek a kihirdetett veszélyhelyzet időtartama alatt járt le a GYED-re, a GYES-re, vagy a GYET-re való jogosultsága, az ellátásra való jogosultsága nem szűnt meg, az ellátást a veszélyhelyzet teljes időtartama alatt és még azt követően 2020. június 30-áig megkapta.
 - 2021-ben a GYED, GYES és GYET jogosultságok 2021. március 8-tól automatikusan meghosszabbodtak a tavaszi szünet végéig, azaz 2021. április 7-ig. Az ellátások folyósításának meghosszabbítása átmenetileg, egy speciális helyzetben nyújtott segítséget a kisgyermekes családoknak. Hosszú távú fenntartása nem cél, mivel az a szülők munkaerő piaci részvételére, foglalkoztatására negatív hatással lenne.
- **rokkantsági ellátások:** 2020 márciusától júniusig tartó, és a 2020. november 4-től fennálló veszélyhelyzet alatt automatikusan meghosszabbodott a jogosultság a rehabilitációs ellátásra a koronavírus járvány miatt bevezetett veszélyhelyzet végéig. Az intézkedés a veszélyhelyzet megszűnésével megszűnt/megszűnik, mivel az egy speciális helyzetre reagált. A veszélyhelyzet ideje alatt a rokkantsági ellátások felülvizsgálatára nem kerül(t) sor.
- **öregségi és túlélő hozzátartozói ellátások:** a változásokat részletesen a 3.2 Intézkedések pontban jelezzük.
- **munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátások:** nem történt változás.

Az anyasági és az azzal egyenértékű apasági ellátások, valamint a rokkantsági ellátások, az egészségi állapottól függő özvegyi nyugdíjak esetében intézkedéseket tettünk a jogosultság automatikus meghosszabbítása érdekében a veszélyhelyzeti időszak végéig.¹⁴ Az intézkedés a veszélyhelyzet megszűnésével megszűnik, mert az egy **speciális járványügyi helyzetre reagált**, így ezek fenntartását nem tartjuk indokoltnak.

A Covid-19 járvány kezelése jelenleg **nem tesz szükségessé további intézkedések bevezetését.**

3. Szakpolitikai célkitűzések és intézkedések

3.1 Szakpolitikai célkitűzések

A Cselekvési Terv 2.1.1 pontja szerinti felmérés rávilágított arra, hogy az önálló vállalkozók és a hagyományos munkavállalók teljes egészében lefedettek az ajánlás által érintett ellátások tekintetében. A teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében sem azonosítottunk hiányosságot. Ahol a tényleges lefedettségben különbség mutatkozik, azt a jogviszony természete, az adminisztratív könnyítés, valamint az érintett kör alacsony létszáma indokolja. A monitorozási keret rendszeres frissítése során szükséges a Magyarországra vonatkozó részek pontosítása a fent jelzettek szerint.

¹⁴ A koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló 2021. évi I. törvény 2022. június 1-jén hatályát veszti.

3.2 Intézkedések

Amint azt fentebb is jeleztük, a Cselekvési Terv 2.1.1 pontja szerint elkészített felmérés igazolta, hogy az önálló vállalkozók és a hagyományos munkavállalók **formálisan és ténylegesen lefedettek** az ajánlás által érintett ellátások esetében, mivel az alkalmazandó jogszabályok szerint Magyarországon minden munkavégzésre irányuló tevékenységet folytató személy esetében egységes szabályozás van. Ennek megfelelően **szükséges intézkedést nem azonosítottunk**.

A Cselekvési Terv 2.2.1 pontja feladatként határozta meg továbbá azt is, hogy **a munkabalesetek, a foglalkoztatási megbetegedések tekintetében** (a munkahelyi egészség- és biztonság szabályainak megalkotása és azok végrehajtásának ellenőrzése keretében) folytasson adatgyűjtést, értékelje a kapott eredményeket, majd ennek fényében, amennyiben szükséges, tegyen javaslatot **a védelmi szint kiterjesztése és emelése** tárgyában.

A feladattűzés szerint vonatkozó nemzeti szabályozásunk módosításra került. A *foglalkoztatási helyszín* definíciójának¹⁵ kiegészítésével a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság valamennyi foglalkoztatási helyszínen – azaz minden olyan helyszínen, ahol a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság hatáskörébe tartozó munkavégzés folyik – külön engedély és előzetes értesítési kötelezettség nélkül helyszíni ellenőrzést tarthat. A módosító jogszabály indokolása szerint fontos, hogy az Alaptörvényben biztosított magánélethez való jogot a hatósági ellenőrzés sem korlátozhatja. A kizárólag életvitelszerűen lakhatás céljára szolgáló ingatlanokba (ideértve az üdülőt, nyaralót vagy a lakás céljára használt egyéb helyiséget, létesítményt vagy tárgyat is) csak az arra jogosult hozzájárulásával lehet belépni, és ott ellenőrzést folytatni. Nem vonatkozhat ez a korlátozás arra az esetre, ha például egy lakás **a vállalkozás bejegyzett székhelye**. Amennyiben **a munkavégzés külső területen folyik** (pl. külső szigetelés, tetőjavítás, kerítésépítés stb.), – a munkaterület külső jellege folytán – az ellenőrzés szintén nem sérti a hivatkozott alapvető jogot. Az előzőekhez hasonlóan foglalkoztatási helyszínnek minősül egy lakásfelújítás is, mivel a hatósági ellenőrzés ebben az esetben sem korlátozza az Alaptörvényben nevesített jogokat, viszont **az itt munkát végzőket érintően is biztosítani kell a foglalkoztatási szabályok betartását, és ezzel az ellenőrzési lehetőségét is**.

Összehasonlítva **a munkavállalók és az önálló vállalkozók helyzetét, a munkavégzés formájára tekintettel létezik eltérő szabályozás**: a betegség miatti keresőképtelenség első 15 munkanapjára **nem táppénzt, hanem ún. betegszabadságot vehet igénybe a munkavállaló**, amelyet a munkáltató fizet. A betegszabadság a munkavállaló betegsége esetén jár. Nem jogosult azonban betegszabadságra az **egyéni vállalkozó, társas vállalkozás tagja** (kivéve, ha munkaviszony keretében munkát végez), valamint a megbízás alapján munkát végző személy, mivel rájuk az Mt. nem alkalmazandó. Nem jár továbbá betegszabadság az üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára sem. Ezekben az esetekben **a keresőképtelenség első napjától táppénz illeti meg** őket. A betegszabadság idejére a távolléti díj 70%-a jár, oly módon, hogy ez az összeg adó- és járulékköteles is. A táppénz mértéke a biztosításban töltött időtől függően a napi átlagkereset 60%-a, illetve esetleges kórházi ápolás esetén a napi átlagkereset 50%-a, a jogszabály által meghatározott maximum összeg figyelembevételével.

¹⁵ 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet 2. § b) pont

Az ajánlás hatálya alá tartozó ellátások megfelelőségében az **öregségi és túlélő hozzátartozói, a rokkantsági és rehabilitációs ellátások**, valamint a **baleseti járadék** esetében történt változás:

- a nyugellátások és egyes más ellátások **2021. január havi emeléséről¹⁶, júniusi¹⁷ és novemberi¹⁸ kiegészítő emeléséről, valamint 2021. decemberben¹⁹ a 2022. évi januári emelésről döntött a Kormány** a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 62.§-ban foglaltaknak megfelelően.

Emellett az öregségi nyugdíjak megfelelőségének javítása érdekében:

- 2021 novemberében **nyugdíjprémium²⁰**, egyszeri juttatás kifizetésére került sor, és
- 2020-ban döntés született a **13. havi nyugdíj visszavezetéséről²¹**: 2021 februárjában az első heti részlet kifizetése történt meg (gazdasági helyzettől függő fokozatos bevezetés révén a január havi ellátás 25%-a), 2022 februárjában teljes egyhavi többletjuttatást²² kaptak a nyugellátásban részesülők.

¹⁶ 538/2020. (XII. 2.) Korm. rendelet

¹⁷ 254/2021. (V.18.) Korm. rendelet

¹⁸ 567/2021. (X. 6.) Korm. rendelet

¹⁹ 692/2021. (XII. 9.) Korm. rendelet

²⁰ 568/2021. (X.6.) Korm. rendelet

²¹ 342/2020. (VII.16.) Korm. rendelet

²² 684/2021. (XII.7.) Korm. rendelet

Összefoglalva, a nem hagyományos munkavállalók esetében – felhasználva az SPC ISG és a Bizottság közös monitorozási keretét²³ – a következő **hiányosságokat** azonosítottuk (megjegyzés: kék háttérrel jelöltük a monitorozási keretben is azonosított hiányokat, míg fehér háttérrel az elemzésünk során talált további hiányokat):

	betegségi ellátás (egészségügyi szolgáltatás és táppénz)	rokkantsági ellátás (rehabilitációs/rokkantsági ellátás)	anyasági ellátás ²⁴	öregségi ellátás
alkalmi munkavállaló, ²⁵ szezonális munkavállaló ²⁶	Amennyiben a foglalkoztatás általános munkaviszony keretében valósul meg, úgy biztosítottak minősül és minden társadalombiztosítási ellátásra jogosult. Ha a foglalkoztatás az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény alapján valósul meg, úgy a foglalkoztatási időszakban, mivel a Tbj. szerint nem biztosított, egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetésével válhat jogosulttá az ellátásra. Kivétel ez alól a baleseti egészségügyi szolgáltatás, mert arra az említett törvény 10. § (1) bekezdés b) pontja alapján jogosult. A foglalkoztatáson kívüli időszakban egészségügyi szolgáltatásra szintén a kötelező egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetésével válik jogosulttá,	Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 10. § (1) bek. a) pontja szerint <u>nem minősülnek a Tbj. szerinti biztosítottaknak.</u>	Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 10. § (1) bek. a) pontja szerint <u>nem minősülnek a Tbj. szerinti biztosítottaknak, ezért</u> biztosítási jogviszony ²⁷ hiányában CSED-re, GYED-re nem lehetnek jogosultak.	Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 10. § (1) bek. a) pontja szerint <u>nem minősülnek a Tbj. szerinti biztosítottaknak,</u> de a b) pont szerint „nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot”.

²³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8358&furtherPubs=yes>

²⁴ Alanyi jogon járó ellátások: gyermekgondozást segítő ellátás (GYES), gyermeknevelési támogatás (GYET). Biztosítási jogviszonyhoz kötött ellátások: csecsemőgondozási díj (CSED), gyermekgondozási díj (GYED).

²⁵ Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében határozott időre szóló munkaviszonyban álló személy.

²⁶ Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági vagy turisztikai időnymunkára határozott időre szóló munkaviszonyban álló személy.

²⁷ A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 6. §-a alapján a biztosítottak. (A társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek.)

	pénzbeli ellátásra (táppénzre) nem jogosult.			
gyakornokok ²⁸	A tanulói jogviszonyban lévők, illetve a hallgatói munkaszerződéssel rendelkezők egy része²⁹ nem biztosított, így kizárólag egészségügyi szolgáltatásra jogosultak. A szakképzésben részt vevő személy a szakképzési munkaszerződés alapján foglalkoztatott biztosított³⁰ és így jogosult egészségügyi szolgáltatásra és pénzbeli ellátásra (táppénz) is.	A szakképzésben részt vevő személy a szakképzési munkaszerződés időtartama alatt a társadalombiztosítás ellátásaira való jogosultság szempontjából munkaviszonyban foglalkoztatott biztosítottnak minősül, így a rokkantsági ellátásra is szerezhet jogosultságot.	A szakképzésben részt vevő személy a szakképzési munkaszerződés időtartama alatt a társadalombiztosítás ellátásaira való jogosultság szempontjából munkaviszonyban foglalkoztatott biztosítottnak minősül. Erre tekintettel, biztosítottként CSED³¹-re és a GYED³²-re lehetnek jogosultak, tényleges lefedettségük megvalósul.	A képzési program keretében, a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat nem számít nyugdíjszerző időnek, de ennek lefedettségre gyakorolt hatása, a rövid időtartam miatt nem jelentős. A szakképzési munkaszerződéssel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a képzőhely között munkaviszony jön létre³³, ezért az ennek keretében eltöltött (gyakornoki) idő az öregségi nyugdíj számításánál a szolgálati időbe beszámít³⁴.

²⁸ Azok a személyek, akik tanulmányaik részeként végzik a gyakornoki munkát.

²⁹ A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 44. § (1) bekezdés a) pontja szerinti szerződéssel rendelkezők.

³⁰ A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 85. § (4) bekezdése.

³¹ Jogosult az a nő, aki a gyermeke születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt, és a gyermek a biztosítási jogviszony alatt/megszűnését követő 42 napon belül/ezen túl baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő huszonnyolc napon belül születik.

³² Jogosult a szülő, ha a gyermek születését megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt. Ebbe bele kell számítani a köznevelési intézmény, a szakképző intézmény, vagy a felsőoktatási intézmény nappali tagozatán egy évnél hosszabb ideig folytatott tanulmányok idejéből 180 napot.

³³ A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 83. § alapján

³⁴ A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 85. § (4) bek. alapján

Tekintettel arra, hogy az alkalmi munkavállalók és a szezonális munkavállalók esetében foglalkoztatási célként jelenik meg a könnyített adminisztráció és a minimális teherviselés, ezért valós járulékfizetés hiányában nem vonhatók be a jelenlegi keretknél szélesebb körben a társadalombiztosítási ellátásokba. A fenti táblázatban jelzett **hiányosságok** kezeléséhez **nem tartjuk szükségesnek új intézkedések megfogalmazását.**

A monitorozási keret alapján az anyagi és szociális depriváció, illetve a szegénységi ráta a foglalkoztatási státusztól függően a következő kategóriákban a legmagasabb:

- határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak
- részmunkaidőben foglalkoztatott vagy önálló vállalkozó.

Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak

Értékelésünk szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében **nincsen különbség** sem a járulékfizetésben, sem az ez alapján nyújtott ellátások összegében (megfelelőségében) a **határozott és határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak között.**

Munkajogi szempontból a határozott idejű munkaviszony és a határozatlan idejű munkaviszony között – szociális védelmi aspektust vizsgálva – szintén nem található különbség a szabályozásban, így például a **betegszabadságra való jogosultság fennáll a munkaviszony határozott vagy határozatlan voltától függetlenül.** A betegszabadság napjaira vonatkozó **arányosítási kötelezettség** határozott és határozatlan jogviszony esetén is érvényesül [Mt. 126. §]. Továbbá az alaphétre vonatkozó rendelkezéseket (minimálbér, garantált bérminimum) szintén irányadónak kell tekinteni a határozott és a határozatlan idejű munkaviszonyok esetében is. **Munkajogi szabályozási oldalról tehát nem azonosíthatóak a határozott időtartamú munkaviszonyra vonatkozóan negatív tartalmú rendelkezések.**

Az álláskeresői ellátásokra való jogosultság szempontjából a határozott időtartamú munkaviszony alapján szerzett jogosultági időszakok ugyanolyan elbírálás alá esnek, mint a határozatlan munkaviszonnyal szerzett jogosultsági időszakok, e tekintetben sincs különbségtétel. Az előzőek alapján az **álláskeresői ellátásokra való jogosultságra vonatkozó szabályozás is megfelelőnek értékelendő.**

Megjegyezzük továbbá, hogy a határozott idejű szerződéssel való foglalkoztatás Magyarországon a munkavállalók meglehetősen kis részét érinti. A monitorozási keret alapján teljes munkaidőben határozott idejű szerződéssel 5%, részmunkaidőben határozott idejű szerződéssel a munkavállalók 0,9%-a dolgozik (2019). A hat hónapig terjedő **határozott idejű foglalkoztatás aránya folyamatosan csökken** a munkavállalók között (míg 2016-ban 4%, addig 2019-ben 2,9% volt).

A fentiekre tekintettel **további intézkedés megtételét nem tartjuk indokoltnak**, ugyanakkor a fent jelzett **létszámarányok változásának további monitorizálása feladat.**

Részmunkaidőben foglalkoztatott vagy önfoglalkoztató

Értékelésünk szerint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében **nincsen különbség** sem a járulékfizetésben, sem az ez alapján nyújtott ellátások összegében (megfelelőségében) a **határozott és határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak között.**

Munkajogi szempontból a részmunkaidőben foglalkoztatott személyek a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal **azonos védelmi szintben részesülnek**. Értelemszerűen az alapbér (minimálbér, garantált bérminimum) a munkaidővel történő **arányosítás** következtében a teljes munkaidőben foglalkoztatottakénál alacsonyabb is lehet, azonban a felek megállapodása ettől el is térhet. **Munkajogi szabályozási oldalról tehát nem azonosíthatóak a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozóan negatív tartalmú rendelkezések.**

Továbbá, az álláskeresői ellátásokra vonatkozó jogosultsági feltétel szempontjából, miszerint az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel kell rendelkeznie a kérelmezőnek, a részmunkaidő alapján szerzett jogosultsági idő (biztosítási időszak) teljes mértékben figyelembe vehető, **nem áll fenn arányosítási szabály a teljes és részmunkaidő arányában.** Az előzőek alapján az **álláskeresői ellátásokra való jogosultságra vonatkozó szabályozás is megfelelőnek értékelendő.**

Megjegyezzük továbbá, hogy a részmunkaidőben való foglalkoztatás Magyarországon a munkavállalók meglehetősen kis részét érinti. A monitorozási keret alapján részmunkaidőben határozatlan idejű szerződéssel 3,5%, míg részmunkaidőben határozott idejű szerződéssel a munkavállalóknak a 0,9%-a dolgozik (2019).

A fentiekre tekintettel **további intézkedés megtételét nem tartjuk indokoltnak**, ugyanakkor a fent jelzett **létszámarányok változásának nyomon követése további feladat.**

A Cselekvési Terv 2.2.1 pontja szerinti adatgyűjtés eredményeként elmondható, hogy Magyarországon – összhangban a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvénnyel – **kizárólag a szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatottak esetében kötelező a foglalkozási megbetegedések bejelentése és kivizsgálása.** A foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII.28.) NM rendelet alapján foglalkozási megbetegedésnek tekintendő a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő, vagy azzal összefüggésben kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai-, kémiai-, biológiai-, pszichoszociális- és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve amely a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

A hatályos szabályok szerint az orvosi tevékenység keretében észlelt foglalkozási megbetegedés gyanúját a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatalhoz, mint munkavédelmi hatósághoz kell bejelenteni.

A bejelentett esetet a munkavédelmi hatóság kivizsgálja, majd a dokumentációt – a megbetegedés foglalkozási eredetének elbírálása érdekében – megküldi a Nemzeti Népegészségügyi Központnak (munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szerv). Valamennyi elfogadott foglalkozási megbetegedés baleseti ellátásra jogosít. Az elfogadott foglalkozási megbetegedésekről – a Nemzeti Népegészségügyi Központ évente összefoglaló jelentést készít, amelyet közreadnak a „Foglalkozás-egészségügy” című tudományos, továbbképző folyóiratban, illetve az adatok beépülnek a Kormány számára készített, a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetéről szóló tájékoztatóba.

Az éves jelentés adatai alapján 2020-ban 1533 foglalkozási megbetegedést (mérgezést) vettek nyilvántartásba. A regisztrált betegek között a nemek aránya a következőképpen alakult: 1112 nő (73%), 421 férfi (27%). Kórformák szerinti előfordulásukat tekintve első helyen a fertőző betegségek állnak, második helyre a légzőrendszeri megbetegedések kerültek. Ezeket követik az egyéb csoportba sorolt (pl. mozgásszervi) megbetegedések, majd a bőrbetegségek.

A kórformák nemek szerinti megoszlását elemezve megállapítható, hogy a nők aránya lényegesen nagyobb a bőrbetegségek (91%) és a fertőző megbetegedések (75%), míg a férfiak aránya a zaj okozta halláskárosodások, az ionizáló sugárzás által okozott betegségek (100-100%) és a légzőrendszeri megbetegedések (93%) esetében.

A kóroki tényezők fő csoportjai szerint túlnyomó többségben voltak a biológiai kóroki tényezők által okozott betegségek. Második helyen a kémiai, harmadik helyen pedig a fizikai és az egyéb kóroki tényezők által okozott megbetegedések álltak.

A foglalkozási megbetegedések (mérgezések) adatait, nemzetgazdasági ágazat és a betegség oka szerinti megoszlását a 2. mellékletben található táblázat tartalmazza.

A Cselekvési Terv 2.3. pontja szerint megvizsgáltuk a hozzáférhető információkat, megállapítottuk, hogy **a publikált tájékoztatók, információk naprakészek és átláthatóak.** Az egységes tájékoztatás érdekében **indokoltnak tartjuk a honlapok tartalmának folyamatos aktualizálását és annak nyomon követését.**

4. Továbbhaladás irányai

A munkavállalók és az önálló vállalkozók formálisan védettek, mivel a hatályos jogszabályok kimondják, hogy jogosultak részt venni az adott ágazat szociális védelmi rendszerében, amelyek kötelező jellegűek. A munkavállalók és az önálló vállalkozók ténylegesen védettek is, mivel lehetőségük van arra, hogy megfelelő ellátásokra szerezzenek jogot, a vonatkozó kockázat bekövetkezése esetén pedig igénybe is tudják venni az adott szintű ellátásokat. Figyelembe véve a szociális védelmi rendszer egészét, a szociális védelem megfelelő, mivel az ellátások észszerű mértékben pótolják a kieső jövedelmet. A szociális védelmi rendszer feltételei és szabályai átláthatók, naprakészek, hozzáférhetőek, az ügyfelek felhasználóbarát és közérthető tájékoztatást kapnak jogosultságaikról és kötelezettségeikről. Mindezt figyelembe véve nem tartjuk indokoltnak további intézkedések meghozatalát.

Ugyanakkor a **szociális védelmi rendszer működésének nyomon követése kulcsfontosságú**, hogy az időben és rugalmasan **reagálni tudjon a megváltozott gazdasági, munkaerő piaci és társadalmi helyzetekre.** Ennek érdekében fontosnak tartjuk a bevált gyakorlatok megosztását egymás között, különösen az elmúlt 2 év legjobb gyakorlatainak megismerését és terjesztését.

Melléklet

1. Háttér: az SPC ISG és a Bizottság által készített monitorozási keret Magyarországra vonatkozó megállapításai
2. Foglalkozási megbetegedések (mérgezések) száma nemzetgazdasági ágazat és a betegség oka szerint, 2020
3. Cselekvési Terv

1. sz. melléklet

Háttér: az SPC ISG és a Bizottság által készített monitorozási keret Magyarországra vonatkozó megállapításai

A tanácsi ajánláshoz az Európai Bizottság – az SPC ISG bevonásával – egy monitorozási keretet készített. Ebben az egyes szociális védelmi kockázatok esetében a tanácsi ajánlásban foglalt formális lefedettség, tényleges lefedettség, megfelelőség és átláthatóság tekintetében azonosították az egyes tagállamokban a nem-standard foglalkoztatásban résztvevők és az önálló vállalkozók esetében meglévő hiányokat. A magyar vonatkozásokat az alábbiakban összegeztük, illetve a monitoring keretből kiemelt releváns táblázatokban sárga színnel jelöltük.

A formális lefedettség tekintetében a monitorozási keret a következőket emeli ki:

- önfoglalkoztatók – minden ellátás esetében lefedettek
- nem standard munkavállalók közül az egyszerűsített foglalkoztatásban lévők (alkalmi munkavállalók és szezonális munkások - casual work and seasonal work) – nem lefedettek a betegségi és rokkantsági ellátások esetében) (276 ezer főt érintett 2019-ben havi átlagban)
- a nem standard munkavállalók közül a gyakornokok, akik tanulmányaik részeként végzik a gyakornoki munkát nem lefedettek a betegségi ellátások, az anyasági és öregségi ellátások.

A megfelelőség tekintetében a monitorozási keret a következőket emeli ki:

Az anyagi és szociális depriváció, illetve a szegénységi ráta az aktivitási státusztól függően a következő kategóriákban a legmagasabb:

- Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott – 43,5%, illetve 26,4% (uniós átlag 13,3%, illetve 18,8%). A munkában lévők 4% + 1%-a érintett a teljes/részmunkaidős határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak kategóriában.
- Részmunkaidőben foglalkoztatott vagy önfoglalkoztató – 29,1%, illetve 13,7% (uniós átlag 10,5% és 16%). A munkában lévők 4% + 1%-a érintett az állandó vagy határozott idejű részmunkaidős foglalkoztatásban.
- a munkanélküliek – 58,7%, illetve 41,7% (uniós átlag 37,5% és 43,7%).

Az anyagi és szociális depriváció 2019-ben a nem standard munkavállalók esetében 22,6%, míg a standard munkavállalók esetében 11,8% volt. (Az uniós átlag 10% és 6,5%.) A szegénységi ráta a szociális transzferek után 2019-ben a nem standard munkavállalók esetében 15%, míg a standard munkavállalók esetében 6,6% volt. (Az uniós átlag 16,4% és 5,1%.)

Lack of formal coverage to social security for people in non-standard employment

Social protection branch/types of employment	Casual workers or simplified, short term fixed contract	Seasonal workers	Apprentices or trainees	National specificities
Unemployment benefits	RO	RO, LV, PT	ELk, FRk, HR, ITk, LTk, NL, PLk, PTk,	ATa, CZba, DEc, PLdm,PTf, SKe, ESf, LVl
Healthcare benefits				LUn
Sickness benefits	HUg, RO	HU, LV, PT, RO	DKk, ELk, FRk, HUk, LTk, PLk, PTk	CZba, Sid, LVl, SKe, PLd, LUn
Maternity benefit	RO	LV, PT, RO	ELk, FRk, HUk, ITk, LTk	CZb, LVl, SKe, LUn
Paternity benefits			PLk	PLd,
Benefits in respect of accidents at work and occupational diseases	RO	LV, PT, RO	PTk , PLk	LVl, PLd
Old-age benefits and survivors' benefits			BEij, ELk, FRk, HR, HUk, ITk, LTk, PTk	CZba, PLm, LUn
Invalidity benefits	HUg	HU	PTk, NL	CZba, PLm, LVl, LUn

Note: a) If income below a certain threshold; b) Agreement to perform a job; c) Mini-jobbers; d) civil law contracts; e) employees on "work agreement" with irregular income; f) domestic workers; g) simplified, fixed-term employment contract; i) only below the age 19; j) apprentices only k) trainees only; l) persons paying patent fees and beneficiaries of royalties; m) farmer's helper; n) occasional workers

For EL, FR and HU, trainee category only refers to students completing traineeship as part of their studies; all other trainees and apprentices are covered. For NL, trainee/apprentice column refers only to interns; trainees in the Netherlands constitute a different category, fully covered by social protection. For PL, trainee category refers to "graduate trainings", referring only to traineeships after graduation, as student trainees are covered as students. Alternative, residence-based benefits exist for maternity in SK.

Quantifying the size of the groups not covered

HU	Category	Branch	Group size	Date data refers to
	Self-employed	Covered for everything	424,029	2017
	Self-employed	Covered for everything	538,412	February 2020
	Non-standard workers - Simplified employment (casual work and seasonal work)	Not covered for sickness and invalidity	276,000	Monthly average, 2019
	Non-standard workers - Trainees doing traineeship as part of studies	Not covered for sickness, maternity or old-age benefits	No data provided	

Material and social deprivation rate by most frequent activity status during reference year, 2018 – 2019

	Employee all kind	Employee with permanent contract	Employee with temporary contract	Employee or self-employed working full time	Employee or self-employed working part time	Self-employed	Family workers	Un-employed	Other inactive persons	Standard	Non-standard
EU-27 (2018)	8.2	7.1	14.6	7.8	11.5	9.9	23.8	40.1	18.8		
EU-27 (2019)	7.7	6.8	13.3	7.2	10.9	8.9	:	37.5		6.5	10
Hungary (2018)	15.9	11.5	48.9	14.0	28.4	5.1	:	58.9	27.3		
Hungary (2019)	15.5	12.8	43.5	13.5	29.1	3.2	:	58.7		11.8	22.6

Source: Eurostat, EU-SILC. The category ‘standard’ refers to employees working full time in a permanent contract while the ‘non-standard’ refers to the all other employees *plus* the self-employed. EU aggregate for family workers is not included as based on too few Member states values above reliability limits. “u”: Limited reliability due to small sample size.

Poverty rate after social transfers by most frequent activity during reference year, 2018 – 2019

	Employee all kind	Employee with permanent contract	Employee with temporary contract	Employee or self-employed working full time	Employee or self-employed working part time	Self-employed	Family workers	Un-employed	Other inactive persons	Standard	Non-standard
EU-27 (2018)	8.3	6.2	18.9	8.4	16.9	20.8	36.4	44.7	28.3		
EU-27 (2019)	8.1	6.2	18.8	8.2	16	20.2	:	43.7	28.5	5.1	16.4
Hungary (2018)	8.4	5.7	30.0	8.0	16.2	8.4	:	44.7	18.7		
Hungary (2019)	8.6	6.9	26.4	8.3	13.7	8.1		41.7	20.6	6.6	15

Source: Eurostat, EU-SILC. The category ‘standard’ refers to employees working full time in a permanent contract while the ‘non-standard’ refers to the all other employees *plus* the self-employed. EU aggregate for family workers is not included as based on too few Member states values above reliability limits. “u”: Limited reliability due to small sample size.

Labour market status, 15-74 years old, 2019 – 2020

	Employee, full-time, permanent	Employee, full-time, temporary	Employee, part-time, permanent	Employee, part-time, temporary	Self- employed with employees	Self- employed without employees	Family worker	Non standard
EU-27 (2019)	59.5%	8.9%	12.7%	3.8%	4.3%	9.8%	1.0%	40.5%
EU-27 (2020)	61%	8%	13%	3%	4%	10%	1%	39%
Hungary (2019)	79.7%	5.0%	3.5%	0.9%	4.5%	6.1%	0.2%	20,2%
Hungary (2020)	79%	4.0%	4.0%	1.0%	5.0%	7.0%	0%	21%

Source: Eurostat, LFS

Share of working-age population receiving any benefit among people at-risk-of-poverty before social transfers, for persons in non-standard versus standard employment (in the reference year), 16-64, by Member State in 2014, 2018 and 2019, in % (and difference in pps)

	2014			2018			2019		
	(1) Non- standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non- standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non- standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)
EU-27	29.1	22.8	6.3	26.8	25.9	0.9	27.9	25.5	2.3
Hungary	35.3	16.4	18.9	19.8	13.4	6.4	15.2	4.6	10.6

Material and social deprivation rate for persons in non-standard versus standard employment (in the reference year), 16-64, by Member State in 2014, 2018 and 2019, in % (and difference in pps)

	2014			2018			2019		
	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)
EU-27	16.3	11.4	4.9	10.9	6.8	4.1	10	6.5	3.5
Hungary	41.7	30.3	11.4	28.3	10.6	17.7	22.6	11.8	10.8

Poverty rate after social transfers for persons in non-standard versus standard employment (in the reference year), 16-64, by Member State in 2014, 2018 and 2019, in % (and difference in pps)

	2014			2018			2019		
	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)
EU-27	17.6	5	12.6	17.1	5.2	11.9	16.4	5.1	11.3
Hungary	19.3	4.2	15.1	19.5	5.3	14.2	15	6.6	8.4

Impact of social transfers on poverty reduction for persons in non-standard versus standard employment (in the reference year), 16-64, by Member State in 2014, 2018 and 2019, in % (and difference in pps)

	2014			2018			2019		
	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)
EU-27	25.8	9.1	16.7	25.4	9.5	15.9	24.5	9.4	15.1
Hungary	29.6	11	18.6	32.2	11.4	20.8	23.9	10.1	13.8

Relative median at-risk-of-poverty gap for persons in non-standard versus standard employment (in the reference year), 16-64, by Member State in 2014, 2018 and 2019, in % (and difference in pps)

	2014			2018			2019		
	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)	(1) Non-standard	(2) Standard	Difference (1)- (2)
EU-27	35.3	32.5	2.8	35.7	24.4	11.4	33.4	24.4	9.0
Hungary	25.7	18.9	6.8	33.8	27.8	6.1	40.7	38.3	2.4

2. sz. melléklet

Foglalkozási megbetegedések (mérgezések) száma nemzetgazdasági ágazat és a betegség oka szerint, 2020

Betegség oka (kód)	A60	A64	A74	A75	A78	A80	A81	A88	B1	B3	B5	B8	C4	C5	C8	C10	C12	C13	C17	C19	C21	D2	D5	D7	D10	D12	D14	D16	D17	
Nemzetgazdasági ágak	Kén-hidrogén által okozott betegségek	Minden egyéb a munkavégzés, foglalkozás közben használt vegyi anyag	Vegyi anyagok által okozott kontakt irritatív dermatitisz	Vegyi anyagok által okozott kontakt allergiás dermatitisz	Szilikózis	Azbesztózis	Azbesztpor belégzését követő mesothelioma	Tudományosan igazolt kémiai allergének által kiváltott allergiás asztma	Ultraibolya, infravörös, egyéb nem ionizáló sugárzás által okozott betegségek	Zaj által okozott halláskárosodások	Helyileg ható vibráció által okozott betegség	Ionizáló sugárzás által okozott betegségek	Ornitózis	Kullancs-enkefalitisz	Q-láz	Borelliózis (Lyme-kór)	Foglalkozással kapcsolatban keletkezett fertőző betegségek	Foglalkozással kapcsolatban keletkezett tuberkulózis	Gennykeltők által okozott bőrbetegségek	Exogen (extrinsic) allergiás alveolitisz	Foglalkozással kapcsolatos biológiai kóroki tényezők által okozott egyéb betegségek	Prae-patelláris és sub-patelláris bursitis	Az inhomogén tüdőrelaxáció által okozott betegségek	Az izom és in tapadási helyek túlerőltetés által okozott betegségek	Carpal tunnel (kéztő alagút) szindróma	Az ágyéki gerinc porckorong degenerációja által okozott betegségek	Csontok, ízületek, izmok, inak túlzott, illetve szövődményes használata által okozott betegségek	Ergonómiai kóroki tényezők által okozott betegségek	A munkavégzéssel, munkakörnyezettel kapcsolatos egyéb betegségek	Σ
Bányászat, kőfejtés					20							9									1									29
Egyéb szolgáltatás		1																												2
Feldolgozóipar		1	2	2		2	1	1	1	4	5		1		2					1	2	1	5	2	3		1	1		38
Humán-egészségügyi, szociális ellátás			5						1								6	2			1337				1	2				1354
Információ, kommunikáció																										1				1
Kereskedelem, gépjárműjavítás																												1		1
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás				1												2			1		24									28
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat														1	1	1														3
Művészet, szórakoztatás, szabadidő																					3									3
Oktatás																					68									68
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	3																								1	1				5
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés, szennyvíztisztítás					1																									1
Összes eset	3	2	7	3	21	2	1	1	2	4	5	9	1	1	3	3	6	2	1	1	1435	1	5	2	3	2	5	1	1	1533

3. sz. melléklet

A munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló tanácsi ajánlás végrehajtását célzó Cselekvési Terv

MAGYARORSZÁG

Az Európai Unió Tanácsa 2019. november 8-án ajánlást fogadott el a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (a továbbiakban: Ajánlás).

Az Európai Koordinációs Tárcaközi Bizottság (a továbbiakban: EKTB) nemzeti Cselekvési Terv elfogadásával meghatározza azokat a prioritási területeket, amelyeken konkrét intézkedésekkel kívánja elősegíteni, hogy a munkajogviszony keretein kívül foglalkoztatott, illetve önálló vállalkozói tevékenységet végző személyek részére biztosítható legyen a hozzáférés a megfelelő szociális védelemhez.

A Cselekvési Terv egyfelől az ehhez szükséges kormányzati intézkedések beazonosítását szolgálja, másfelől meghatározza a kormányzati intézkedések kiemelt célcsoportjait.

1. A Cselekvési Terv vizsgálati területei:

1.1. Az Ajánlásban foglaltak szerint valamennyi munkavállaló és önálló vállalkozó számára biztosítandó, a szociális védelemhez való jogosultságok

- a) a formális védettség;
- b) a tényleges védettség;
- c) a szociális védelem megfelelősége;
- d) a szociális védelem átláthatósága.

1.2. Az Ajánlásban biztosítandó szociális védelmi ágazatok:

- a) álláskeresési ellátások;
- b) betegségi és egészségügyi ellátások;
- c) anyasági és azzal egyenértékű apasági ellátások;
- d) rokkantsági ellátások;
- e) öregségi és túlélő hozzátartozói ellátások;
- f) munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátások.

1.3. Az Ajánlás kiemelt célcsoportjai:

- a) nem-hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak;
- b) önálló vállalkozók;

2. A Cselekvési Tervben meghatározott intézkedések

A Kormány a prioritási területekkel összefüggésben kijelöli azokat az intézkedéseket, amelyekre a kormányzati feladatokat koncentrálja.

2.1. Az Ajánlásban foglaltak megfelelő érvényre jutása körében, a prioritási területek egybevetésével kerüljenek beazonosításra azok az eset- és személyi körök, melyekre a szociális védelmi rendszer ágazatai nem, vagy nem teljes mértékben terjednek ki.

2.1.1. Az EKTB felhívja az emberi erőforrások miniszterét, az innovációért és technológiáért felelős minisztert, a pénzügyminisztert, valamint a családokért felelős tárca nélküli minisztert, hogy a munkavállalók és egyéni vállalkozók szociális védelmi jogosultságai körében végezzen felmérést az ellátások meglétének vagy azok esetleges hiányának a feltárása érdekében.

Felelős: emberi erőforrások minisztere
innovációért és technológiáért felelős miniszter
pénzügyminiszter
családokért felelős tárca nélküli miniszter

Határidő: első alkalommal 2021. november 31., ezt követően folyamatos

2.2. Az Ajánlásban foglaltak megfelelő érvényre jutása érdekében, az esetleges hiányosságok, illetve az előrehaladás nyomonkövetése érdekében a kormány hozzon intézkedést a releváns adatok gyűjtésére vonatkozóan.

2.2.1. Az EKTB felhívja az emberi erőforrások miniszterét valamint az innovációért és technológiáért felelős minisztert, hogy a munkabalesetek, a foglalkoztatási megbetegedések tekintetében (a munkahelyi egészség- és biztonság szabályainak megalkotása és azok végrehajtásának ellenőrzése keretében) folytasson adatgyűjtést, értékelje a kapott eredményeket, majd ennek fényében, amennyiben szükséges, tegyen javaslatot a védelmi szint kiterjesztése és emelése tárgyában.

Felelős: emberi erőforrások minisztere
innovációért és technológiáért felelős miniszter

Határidő: első alkalommal 2021. november 31., ezt követően folyamatos

2.3. A munkavállalók és önálló vállalkozók jogainak védelme érdekében megfelelő tájékoztatási formákat kell biztosítani a szociális védelmi rendszer ágazatairól, az ellátások feltételeiről, továbbá az azokhoz való hozzáférésre vonatkozó jogosultságról.

2.3.1. Az EKTB felhívja az emberi erőforrások miniszterét és az innovációért és technológiáért felelős minisztert, a pénzügyminisztert, valamint a családokért felelős tárca nélküli minisztert, hogy a szociális védelmi rendszer feltételeinek és szabályainak átláthatósága érdekében vizsgálja felül a magánszemélyek számára kialakított információs rendszert, és biztosítsa, hogy az naprakész, átfogó, személyre szabott, akadálymentesen hozzáférhető, felhasználóbarát és közérthető tájékoztatást nyújtson.

Felelős: emberi erőforrások minisztere
innovációért és technológiáért felelős miniszter
pénzügyminiszter
családokért felelős tárca nélküli miniszter

Határidő: folyamatos

2.3.2. Az EKTB felhívja az emberi erőforrások miniszterét és az innovációért és technológiáért felelős minisztert, a pénzügyminisztert, valamint a családokért felelős tárca nélküli minisztert, hogy az információkhoz való megfelelő hozzáférés érdekében tegyen lépéseket az egységes tájékoztatás kialakítása érdekében.

Felelős: emberi erőforrások minisztere
innovációért és technológiáért felelős miniszter
pénzügyminiszter

Határidő: családokért felelős tárca nélküli miniszter
első alkalommal 2021. november 31., ezt követően folyamatos

2.4. Az Európai Unió Tanácsának Ajánlása értelmében a tagállamok kötelesek nemzeti Cselekvési Tervet készíteni és azt az Európai Bizottság részére – a közös értékelés és felülvizsgálat érdekében – benyújtani.

2.4.1. Az EKTB felhívja az emberi erőforrások miniszterét, hogy készítsen jelentést a Cselekvési Terv megalkotásáról, és azt nyújtsa be az Európai Bizottság részére.

Felelős: emberi erőforrások minisztere

Határidő: 2021. június 15.