

Dr. Kártyás Gábor – Dr. Takács Gábor

Válságkezelési útmutató szakszervezeteknek

(Róna Péter tanulmányával)

Készült a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal támogatásával

A kéziratban idézett törvények, rendeletek hatálya a 2009. áprilisi állapotot tükrözi!

Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László
Szakszervezeti Kiskönyvtár 20.
HU ISSN 1787-1824
Budapest, 2009.

TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezetés

- 1) Gazdasági válságból foglalkoztatási krízis
- 2) A munkáltató kötelezettségei gazdasági nehézségek esetén
- 3) A szakszervezet szerepe
- 4) A könyv felépítése

II. Válságkezelés munkaerő-leépítés nélkül

Olyan eszközök bemutatása, amelyekkel a munkaviszony fenntartása mellett csökkenthetők a bérköltések.

- 1) A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás
Átírányítás, kiküldetés, kirendelés, rendhagyó kirendelés
- 2) Szabadságolás
Rendes és fizetés nélküli szabadság, egyéb munkaidő-kezdvezmények és a tartamuk alatt igénybe vehető állami ellátások
- 3) A munkaidő-beosztás alakítása, a munkaidőkeret
Megállapodás rövidebb munkaidőben; a munkaidőkeret, mint a munkaidő-beosztás rugalmasabb módja
- 4) A bérezési rendszer átalakítása a juttatások csökkentése nélkül
Órabérezés, teljesítménybér, juttatási rendszer átalakítása
- 5) A munkaviszony alapján adott juttatások időleges csökkentése
Közös megegyezéshez kötött válságkezelési lehetőségek

III. A munkaviszony megszüntetése

A válság idején felmerülő megszüntetési jogcímek, gyakori munkáltatói módszerek áttekintése; a jogi követelmények, buktatók bemutatása.

- 1) Próbaidős munkavállalók elküldése
- 2) Kölcsön-munkavállalók visszaküldése
- 3) A nyugdíjas munkavállaló rendes felmondása
- 4) A rendes felmondás, a munkáltató működésével összefüggő okból
- 5) Megszüntetés közös megegyezéssel
- 6) A határozott idejű munkaviszony megszüntetése
- 7) A csoportos létszámcsökkentés
- 8) Saját munkaerő-állomány leépítése (kiszervezés, munkaerő-kölcsönzés)

IV. A munkaviszony megszüntetése utáni teendők, igényelhető ellátások

- 1) Eljárás a munkaviszony végén
- 2) Az álláskereső jogi státusza, ellátásai

FÜGGELÉK:

- 1) A FEKETELISTA – jogellenes magatartások
- 2) Róna Péter: A kifulladás paradigma

I. Bevezetés

1) Gazdasági válságból foglalkoztatási krízis

A foglalkoztatási krízis kialakulásának megértéséhez feltétlenül szükséges ismernünk az azt megelőző gazdasági folyamatokat és összefüggéseket, melyek a 2008-2009-es világválság létrejöttéhez vezettek. A válság kialakulásának közvetlen előzménye az Amerikai Egyesült Államokban jelentkezett **jelzáloghitel-válság**, amely **2006 végén indult**, és aztán az ingatlan- és bankszektorról áterjedt a világ teljes gazdaságára, és mára a fejlődő régiókban is érezteti hatását. A világ pénzügyi elemzői és gazdasági szakértői már 2006-2007 folyamán figyelmeztettek a közelgő veszélyekre, de akkor még csak az USA ingatlanpiacát érintő, helyi szintű problémaként tekintettek rá. Ugyanakkor, például Soros György pénzügyi guru már 2008 elején arról nyilatkozott, hogy a legsúlyosabb pénzügyi válság fenyeget a második világháború óta, és a krízis Európát is érinteni fogja.

A válság legfőbb közvetett oka az, hogy az amerikai gazdaságban a növekedés fenntartása érdekében a bankok egyre kockázatosabb ügyleteket kezdtek bonyolítani. A virtuális, spekulatív pénz fedezet nélküli kihelyezése általános gyakorlattá vált az ingatlanpiacon. Amerikában az elmúlt évtizedekben teljesen jellemzővé vált, hogy **a családok fogyasztásaik jelentős részét hitelekkel finanszírozzák**, különös tekintettel a nagy értékű, tartós fogyasztási cikkekre (gépkocsik, hajók, elektronikai berendezések) és az ingatlanokra. Amennyiben viszont egy hitelfeltevő fizetéseképtelenné válik, a bank az ügyfél fedezetet biztosító ingóvagyonából is behajtja tartozását, illetőleg további javakat foglal le, amíg a tartozás teljes összegét vissza nem szerzi. A gazdasági növekedés ütemének lassulása, az első recessziós jelek következtében jelentősen megnőtt a bedőlt hitelek és rossz adósok száma, amely **az ingatlanpiac összeomlásához vezetett**. A folyamat láncreakciót indított el, és így az ingatlanügynökségek és -fejlesztő cégek után, a finanszírozásban szerepet játszó bankokat és biztosítókat, pénzügyi- és ingatlanalapokat is elérte a válság.

A krízis fontosabb, közvetlen okainak egyike, hogy a bankok már **magánszemélyeknek is érdemi hitelbírálattal nélkül nyújtottak jelzálog- és személyi hiteleket**. Az ingatlanpiaci lufi létrejöttének egyik oka volt, hogy akár önerő nélkül is lakáshoz lehetett jutni, ráadásul a hitelezési gyakorlatban nem vizsgálták az adósok jövedelmi viszonyait, nem kértek garanciát arra, hogy az ügyfél aztán vissza is tudja fizetni a felvett kölcsönét. Ezt a gyakorlatot támogatta az a tény is, hogy a Központi Bank alacsonyan tartotta az alapkamatot, így kedvező kamatozású, „olcsó” pénzekhez lehetett hozzájutni a bankokon keresztül, és gyakorlatilag akármire lehetett hitelt igényelni. Az amerikai gazdaság az elmúlt évtizedekben nyújtott, kiegyensúlyozott növekedése volt a garancia arra, hogy a kihelyezett pénzek visszafizetésre kerülnek. A bankok biztonságérzetét erősítette az is, hogy az ingatlanpiaci árak is folyamatos növekedést mutattak, ami garantálta, hogy esetleg egy bedőlt hitel esetén is, a fedezetül átvett ingatlan magas áron történő értékesítésével a bank ne veszítsen az ügyleten, sőt, hogy gyakorta profitot realizáljon. Ebből következett, hogy a bankközi verseny is jelentősen fokozódott, a növekedés kényszere pedig arra ösztönözte a bankokat, hogy egyre kockázatosabb hiteleket nyújtsanak, és ügyfélkörüket akár megbízhatatlan kliensekkel is szélesítsék tovább.

Az USA gazdasági növekedése lassult, és a kedvező hitellehetőségek miatt egyre több ügyfél „vállalta túl magát”, ami a bedőlt hitelek számának ugrásszerű növekedéséhez vezetett. A bankok a fedezetképpen átvett ingatlanokkal egyszerre jelentek meg a piacon, a kínálat

jelentősen megnőtt, ami ezáltal az ingatlanárak csökkenését eredményezte. 2006-hoz képest az amerikai ingatlanok ára 2009 márciusáig 20%-kal csökkent. A túlkínálat és az árcsökkenés pedig hamarosan az ingatlanirodák és bankok csődjét vonta maga után. Súlyosbította a helyzetet az is, hogy a bankközi piacokon is megjelent a bizalmatlanság, így a bankok egymásnak is csak drágábban nyújtottak hiteleket, forráshiány és likviditási válság alakult ki. Miközben szükség lett volna likvid pénzeszközökre, a bankokhoz a hitelügyletekből rajtuk maradt (fedezetként átvett) eszközök áramlottak vissza, amelyek folyamatosan leértékelődtek. A hitelezési válság kiindulópontjaként a bankok már nemcsak egymás között kezdték szigorítani hitelezési politikájukat, de a vállalati szektorra és a magánszemélyekre vonatkozóan is.

A gazdasági növekedés minden esetben a fogyasztás és a termelés növekedésére vezethető vissza. Az ingatlanpiac összeomlásával és a bankok csődjével viszont egyre nehezebbé vált a hitelekhez való hozzájutás, és mint láttuk, az USA fogyasztásának jelentős részét hitelekből finanszírozták. A fogyasztók számára elérhető hitelek kamatai nőttek, egyre drágultak, ezért a felvett hitelek volumenének és a vásárlóerő csökkenésének következtében **visszaesett a kereslet és a termelés**, ami a munkanélküliség növekedéséhez, és a gazdasági növekedés további csökkenéséhez vezetett. A világgazdaság egészét tekintve a válság elterjedésében meghatározó tényező volt, hogy a globalizáció elsődleges területe pontosan a pénzpiaci szektor, melynek irányításában alapvető szerepet tölt be az Amerikai Egyesült Államok.

Az USA válsága után a fejlődő országok pénzügyi válsága következett, amit globális szinten a reálgazdaság válsága követett. A hitelválság és az azt kísérő bizalmi válság a vállalati szektorban a beruházási kedv csökkenéséhez vezetett, így azok a vállalatok, amelyek eddig az innovációban keresték a további növekedés útját – hiszen könnyedén kaptak hitelt –, visszafogták a beruházásaikat. Azok a cégek, amelyek nem piacvezető pozícióban tevékenykedtek, nem érhetik be a fejlesztések befagyasztásával, így csökkentik a termelésüket, embereket bocsátanak el, ami miatt csökken a kereslet. A kereslet csökkenése a termelés csökkentését vonja maga után, ami viszont még **további elbocsátásokhoz vezethet**. A fenti összefüggésből jól látszik, hogy **a gazdaság egy negatív spirálba került**, ahol a kedvezőtlen gazdasági folyamatok egymást erősítik.

A reálgazdaság válságának egyik meghatározó tényezője **a foglalkoztatási válság**. A kereslet csökkenése és a hitelezési politika szigorodása miatti forráshiány több iparágat is érzékenyen érint. Legkézenfekvőbb példaként említhető az autóipar, amely nemcsak az egész világon, de hazánkban is a gazdaság egyik húzóágazata. Ezt az iparágat az jellemzi, hogy a termelés finanszírozásához nagymértékben vesznek igénybe hiteleket, ráadásul az autók megvásárlása is jelentős részben hitelből történik. Már 2008 ősze óta tapasztalható az a gyakorlat, hogy ideiglenesen vagy véglegesen leállítják az autógyárak termelését, üzemeket zárnak be, átszervezik a munkaidő-gazdálkodást, embereket bocsátanak el.

Összességében tehát megállapítható, hogy az amerikai ingatlanpiac válsága rántotta magával a világ pénzpiacait, melyet a reálgazdaság válsága követett, és ennek meghatározó problémagóca a hazánkban is kialakult foglalkoztatási válság.

A tengerentúlról kiinduló gazdasági válság jelei az őszi hónapoktól **már hazánkban is** jelentkeznek. A sajtó heti rendszerességgel tudósít bezáró gyákról, tömeges elbocsátásokról. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint **márciusban százezerrel többen voltak állás nélkül, mint egy évvel korábban**, és 140 ezerrel többen, mint a globális válság kirobbanása előtti utolsó hónapban, szeptemberben. Március végén 564 ezer álláskeresőt

tartottak nyilván, ami 15 éves csúcsot jelent a Szolgálat adatai alapján. Nem véletlen, hogy a közgondolkodásban a gazdasági krízis összekapcsolódik a munkahelyek bizonytalanná válásával, a létszámleépítésekkel. Sok munkáltató maga is úgy gondolja, hogy a munkaerő-költségek csökkentésének legkézenfekvőbb módja a dolgozók egy részének elbocsátása.

Ennek a kiadványnak az a célja, hogy bemutassa, **a jelen gazdasági helyzetben nem a munkavállaló elbocsátása az egyetlen lehetőség a munkaerő-költségek csökkentésére.** A hatályos szabályozás erre számos más megoldást is biztosít. Ezek persze legtöbbször nem kellemes változások a munkavállaló szempontjából, olykor pedig egyes jogosultságokról való lemondást jelentenek. De átmenetileg szükségesek lehetnek, ha a munkahelyek megőrzése a cél. Ezért a bemutatott munkajogi eszközök bevezetése általában a munkavállaló, a szakszervezet és a munkáltató **kompromisszum-készségét** igényli.

Válság itthon is

Egy márciusi telefonos felmérés során 314 hazai céget kérdeztek meg a gazdasági válság hatásairól és az azok kivédésére tett intézkedésekről. Az eredmények alapján 2009 első negyedévének végére a válság a magyar gazdaság valamennyi szektorát elérte. Az utóbbi fél évben a cégek több mint felénél csökkent a belföldi és az export értékesítés volumene, s hasonló arányú hanyatlás várható a következő fél évben is. A visszaesés általános: az értékesítés elmúlt félévi csökkenése szinte megegyező arányban érintette a cégek különböző csoportjait. A megkérdezett cégek közel 30%-a tervez elbocsátásokat, mintegy 10%-uk pedig a bérek csökkentésével számol.

HVG 2009. 04. 11. p. 72–73.

2) A munkáltató kötelezettségei gazdasági nehézségek esetén

A munkaviszony keretében történő munkavégzés egyik alapvető jellemzője, hogy **a munkáltató piaci helyzete közvetlenül nem érinti a munkavállaló bérigényét.** A gazdasági kockázatokat ugyanis a munkáltató viseli. A munkavállaló attól függetlenül jogosult rendszeres díjazásra, hogy az őt foglalkoztató vállalkozás anyagi helyzete éppen hogyan alakul.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (Mt.) ez a következők szerint jelenik meg:

- a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni¹.
- a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár; az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.²
- ha a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (ún. állásidő) személyi alaplérére jogosult.³

A munkáltatót tehát ún. **foglalkoztatási kötelezettség** terheli, azaz a munkaviszony fennállása alatt köteles munkával ellátni a munkavállalót. Ha ennek mégsem tesz eleget, az a munkavállaló bérigényét nem érinti: az idézett szabály alapján a munkavállalót bére a munkaviszony alapján megilleti, akkor is, ha esetleg nincs tényleges munkavégzés. Ha tehát a munkáltató megrendelések nélkül marad, és nem, vagy csak kevesebb munkát tud adni a munkavállaló számára, ettől még **bérfizetési kötelezettsége fennáll.**

¹ Mt. 102. § (1) bek.

² Mt. 141. §.

³ Mt. 151. § (4) bek.

A nehéz gazdasági helyzet tehát önmagában nem érinti a munkavállaló munkaviszonyát, a munkáltató kötelezettségei változatlanok. Persze, egyetlen munkáltató sem fizet szívesen munkabért, ha a munkavállalói – megrendelések hiányában – csak munkaidejük töredékében dolgoztak. E pazarló helyzet felszámolására kézenfekvő megoldásnak tűnik, ha a munkáltató elküldi felesleges alkalmazottait. Ám ez sokszor a munkáltatónak sem áll érdekében. Egy megbízható, jól teljesítő munkavállaló megtalálása, betanítása ugyanis komoly költséget jelent, amely befektetés elveszik az elbocsátással. Az átmeneti nehézségek után ráadásul a munkáltató esetleg újból szívesen számítana korábbi dolgozóira, akik addigra viszont már más munkahelyet találhattak.

Tehát, a nehéz gazdasági helyzetbe jutott munkáltatónak valamit tennie kell, hogy csökkentse munkaerő-költségeit, de ennek csak végső esetben lehet ésszerű eszköze a munkaviszony megszüntetése.

3) A szakszervezet szerepe

A gazdasági krízis idején a szakszervezetnek kulcsfontosságú szerepet kell betöltenie. A munkahelyek megőrzésének érdekében **közreműködnie kell a munkaerő-költségek csökkentésének leghatékonyabb módjai megtalálásában.** Azon kell munkálkodnia, hogy ha feltétlenül szükséges a foglalkoztatással járó költségek leszorítása, akkor ez a munkavállalók érdekeit legkevésbé sértő módon történjen meg.

A kiadványban bemutatásra kerülő egyes költségcsökkentő eszközöknél mindig kitérünk arra, mit tehet a szakszervezet az adott lehetőség kapcsán. **Néhány általános szakszervezeti jogról** azonban már most érdemes említést tenni, hiszen ezeket a szakszervezet valamennyi esetben használhatja, illetve eredményes tevékenységéhez **használnia is kell:**

- A) A szakszervezet bármely **állami szervtől, helyi önkormányzattól és a munkáltatótól információt kérhet** érdekképviselői tevékenysége folytatásához. A szakszervezet megkeresésére e szervezetnek 30 napon belül érdemben válaszolni kell.⁴
- B) A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult **előzetesen véleményezni** a munkavállalók **nagyobb csoportját** érintő munkáltatói intézkedések tervezetét.⁵ A véleményezési jog **külön kérés nélkül is** megilleti a szakszervezetet, tehát ha a munkáltató tervezett intézkedése a munkavállalók nagyobb csoportját érinti, kötelessége kikérni a nála képvisellel rendelkező szakszervezet(ek) véleményét. A szakszervezet véleményét tizenöt napon belül közölheti a munkáltatóval, amely határidőt a tervezetnek a képviselőjéhez való érkezésétől kell számítani. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene.⁶
- C) A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben **tájékoztatást kérhet**, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indokolását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel

⁴ Mt. 21. § (1) bek.

⁵ Mt. 21. § (2) bek.

⁶ Mt. 21. § (3) bek.

(döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.⁷

D) A szakszervezet a munkáltatóval konzultációt (tárgyalást) kezdeményezhet minden olyan ügyben, amelyre – a fentiek alapján – véleményezési és tájékoztatás kérési joga kiterjed.⁸ A konzultációt az alábbi törvényi követelmények szerint kell folytatni:

- a kezdeményezésben megjelölt célhoz kötötten,
- megfelelő időpontban,
- a megállapodás érdekében,
- oly módon, hogy biztosított legyen:
 - a feleknek a konzultáció tárgyához **szükséges szintű képviselete**,
 - a közvetlen, **személyes** véleménycsere és párbeszéd,
 - a munkáltató tájékoztatásának, illetve a szakszervezet ezzel kapcsolatos álláspontjának, véleményének **érdemi** megtárgyalása.⁹

A konzultáció kezdeményezésére tizenöt napos határideje van a szakszervezetnek, amely a munkáltató által közölt tájékoztatástól (véleményezendő tervezet átadásáról) számítandó.¹⁰

Figyelem! A munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetére vonatkozó konzultációnak **az intézkedés végrehajtására halasztó hatálya van**. Eszerint a konzultáció tartama alatt, de legalább a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. A szakszervezet a munkáltatóval hosszabb határidőben is megállapodhat.¹¹

4) A könyv felépítése

A bevezető végén tekintsük át, milyen kérdéseket tárgyalunk a kiadvány következő fejezeteiben:

- Milyen eszközökkel faraghatók le a foglalkoztatással kapcsolatos kiadásuk úgy, hogy közben nem kell megszüntetni a munkaviszonyt?
- Hogyan célszerű eljárni akkor, ha elkerülhetetlen egyes munkavállalók elbocsátása?
- Mi a teendő a munkaviszony megszüntetése után, milyen állami ellátások igényelhetők?

A kiadvány végén két függelék található. Az elsőben olyan munkáltatói eljárásokat mutatunk be, amely mindenképpen jogellenesek, és amelyek így nem szolgálhatnak a válság megoldására. A másodikban a LIGA álláspontja olvasható a válságról.

⁷ Mt. 22. § (1) bek.

⁸ Mt. 15/B. § (2) bek.

⁹ Mt. 15/B. § (3) bek.

¹⁰ Mt. 15/B. § (4) bek.

¹¹ Mt. 15/B. § (5) bek.

II. Válságkezelés munkaerő-leépítés nélkül

1) A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkavállalót alapvetően csak a munkaszerződésében megjelölt munkahelyen és munkakörben lehet foglalkoztatni. A bírói gyakorlat szerint ez azt jelenti, hogy a munkavállaló megtagadhatja a munkavégzést, ha az adott feladat nem tartozik a munkakörébe (pl. egy titkárnőt takarítási feladattal bízhatnak meg), vagy ha azt nem a szerződéses munkahelyén kell elvégeznie (pl. a budapesti karbantartót a visegrádi vállalati üdülőhöz küldik dolgozni). A munkakörön, munkahelyen kívül eső feladat ellátásához a munkaszerződés módosítása szükséges, amely csak a munkavállaló beleegyezésével lehetséges.

Ugyanakkor, a törvény kivételes esetekben, ideiglenesen lehetővé teszi, hogy a munkáltató a munkavállalót szerződéses munkahelyétől, vagy munkakörétől eltérően foglalkoztassa. Ekkor nem szükséges a munkaszerződés módosítása, átmenetileg mégis olyan feladatot fog ellátni, amely nem tartozik szerződéses munkakörébe, vagy azt nem az eredeti munkahelyén fogja elvégezni.

Ezek az eszközök lehetővé teszik, hogy **a munkáltató leépítés nélkül oldja meg átmeneti foglalkoztatási gondjait**. Ha ugyanis egyik üzletágában, vagy egy telephelyén átmenetileg nem tudja foglalkoztatni munkavállalóit, nem szükséges rögtön elbocsátania őket. Ehelyett átküldheti őket egy másik telephelyére, vagy olyan tevékenységéhez kapcsolódó munkakörbe, ahol viszont továbbra is sok a munka. Aztán az üzleti mélypont után ismét eredeti munkakörében, munkahelyén folytathatják a munkát.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás formái az alábbiak:

- **Átírányítás:** a munkavállaló – a munkáltató működésével összefüggő okból – ideiglenesen, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el.¹²
- **Kiküldetés:** a munkáltató gazdasági érdekből, ideiglenesen, egyoldalú utasítással a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezi a munkavállalót, miközben a munkavállaló továbbra is a munkáltató irányítása és utasítása szerint végzi a munkát. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyen kívül végzi (pl. szállítók, futárok).¹³
- **Kirendelés:** munkavállalót az egymással tulajdonosi kapcsolatban álló munkáltatók közti, ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján más munkáltatónál történő munkavégzésére utasítja munkáltatója.¹⁴ Ilyen esetben tehát két munkáltató megállapodik arról, hogy a munkavállaló ideiglenesen a másik munkáltatónál, annak irányítása, ellenőrzése alatt végez munkát. A munkavállalók ilyen átengedéséért ellenszolgáltatás nem kérhető, de meg lehet állapodni úgy, hogy a munkabért (és a közterheket) az a munkáltató fizetheti, akihez a munkavállalókat kirendelték. A kiküldetéssel szemben ekkor a munkavállaló annak a munkáltatónak az irányítása, ellenőrzése alá kerül, akihez kirendelték.
- **Rendhagyó kirendelés:** a munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető, ha a munkáltató a munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét –

¹² Mt. 83/A. § (1) bek.

¹³ Mt. 105. § (1) bek.

¹⁴ Mt. 106. §(1) bek.

működési körében felmerült ok miatt – átmenetileg nem tudja teljesíteni.¹⁵ A kirendeléssel szemben a rendhagyó kirendelésnek nem feltétele a tulajdonosi kapcsolat a két munkáltató között, ellenszolgáltatás fizetése pedig a kirendelésnél jelzett formákban sem lehetséges. A rendhagyó kirendelés elrendelésére csak végső esetben kerülhet sor, ha máshogyan nem oldható meg a munkavállaló foglalkoztatása.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás **valamennyi esetére** vonatkoznak az alábbi **közös szabályok**:

- A munkáltató egyoldalúan rendeli el, nem igényli a munkavállaló beleegyezését. Ezért a munkavállaló köteles végrehajtani őket, **kivéve**, ha az reá nézve **aránytalan sérelemmel** jár (különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel).¹⁶ Így pl. a könyvelő nem kötelezhető takarítási munkák elvégzésére, vagy egy 55 éven felüli irodai alkalmazott fizikai munkára.
- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.¹⁷
- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás **mindig csak ideiglenes lehet!** Nem járhat a munkakör, vagy a munkahely végleges megváltoztatásával.
- Az egy naptári éven belül elrendelt átirányítás, kiküldetés, kirendelés és rendhagyó kirendelés egyike sem haladhatja meg a **44 munkanapot**. A négyfajta utasítás alapján történő munkavégzés együttes időtartama pedig legfeljebb **110 munkanap** lehet. Ha a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni. **Figyelem!** A 44 és 100 munkanapos felső korláttól kollektív szerződés korlátlanul eltérhet, ami azt is jelenti, hogy fel is emelheti!¹⁸
- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama alatt a munkavállaló az alábbiak szerint jogosult díjazásra:
 - o Ha munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az **nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél**. Pl. ha a raktárba átirányított adminisztrátor átlagkeresete meghaladja a raktárosok átlagkeresetét, akkor a raktárosi munkájáért is eredeti jövedelmére jogosult.
 - o Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett, munkaidejének meghatározható részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót díjazás a **ténylegesen ellátott feladatok arányában** illeti meg. Pl. ha a munkavállaló munkaideje 20%-ában egy nála magasabb bért kereső kollegát helyettesít, úgy munkaidejének 20%-ára ezt a magasabb bért, 80%-ára pedig eredeti bérét kell kapnia.
 - o Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabéren felül külön díjazás (**helyettesítési díj**) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani.¹⁹ Pl. ha a vezetői asszisztens két osztályvezető mellett is dolgozik, és a két munkakört egymással párhuzamosan

¹⁵ 150. § (1) bek.

¹⁶ Mt. 83/A. § (2) bek.

¹⁷ Mt. 83/A. § (3) bek.

¹⁸ Mt. 83/A. § (3–4) bek.

¹⁹ Mt. 83/A. (5–7) bek.

látja el, úgy eredeti munkabéréen felül a helyettesített asszisztens bére alapján helyettesítési díjra is jogosult.

A **kiküldetés, kirendelés és rendhagyó kirendelés** tehát a munkavállaló munkahelyét változtatja meg. Ez akár azzal is járhat, hogy a munkavállalónak lakóhelyétől igen távol kell munkát végeznie. Az ebből eredő sérelmek ellensúlyozására a törvény az alábbi szabályokat tartalmazza:

- más helységben történő munkavégzésre **csak beleegyezésével** kötelezhető:
 - o a nő terhessége megállapításának kezdetétől a gyermek hároméves koráig
 - o a gyermekét egyedül nevelő férfi, a gyermek hároméves koráig.²⁰
- ha a munkaszerződéstől eltérő, új munkahely belföldön van, és az utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidején kívül esik – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – erre az időre a munkavállalót **személyi alapbére 40%-a illeti meg. Utazási időnek minősül:**
 - o személygépkocsival történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig eltelt idő;
 - o tömegközlekedési eszközzel történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig tartó, valamint az átszállással töltött idő;
 - o a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a kiküldetés szerinti munkavégzés megkezdéséig, valamint a munkavégzés befejezésétől a tömegközlekedési eszköz indulásáig eltelt idő.
- a munkáltató köteles megfizetni a munkavállalónak a felmerült szükséges és igazolt többletköltségeket is.²¹ Ez alapján kérhető pl. az utazási költségek megtérítése.
- a munkavállalónak az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségei fedezetére jogszabály alapján *élelmezési költségtérítés* (napidíj) jár. A napidíj számlával (egyszerűsített számlával) igazolt összegként vagy napi ötszáz forintnyi költségátalányként számolható el. Ha a munkavállaló rendszeresen teljesít kiküldetést, részére a munkáltató havi átalányt is megállapíthat. Ennek összegét az egy napra megállapított napidíjatalány és a havi átlagban kiküldetésben töltött naptári napok figyelembevételével kell meghatározni. Nem számolható el azonban napidíj, ha a távollét időtartama a 6 órát nem éri el, vagy ha a munkáltató a

Közös munkaerő gazdálkodás

Egy raktárkomplexumban 8 logisztikai cég működik. A gazdasági válság hatására a megrendelések száma, és ezáltal munkaerő-igény minden vállalatnál erősen ingadozó lett. Olykor rengeteg a munka, máskor napokig alig van mit csinálni.

Az egyik cég HR vezetője megfigyelte, hogy az egyes cégeknél a munkaerő-igény nem egyformán változik. Amikor az egyik cégnél éppen rengeteg a feladat, egy másiknál éppen holtpon van.

A 8 cég vezetői és az érintett szakszervezetek ezért tárgyalásokba kezdtek. Sikerült létrehozni egy „kirendelési keret-megállapodást”. Eszerint, ha a 8 cég közül valamelyik éppen nem tudja minden munkavállalóját foglalkoztatni, úgy a felesleges munkaerő létszámát és végzettségét jelzi a többi cég felé.

Ha valamelyiknél éppen sok a tennivaló, úgy a két cég megállapodik, hogy a munkaerő felesleggel bíró cég az érintett munkavállalókat rendhagyó kirendelés keretében átengedi a másiknak. Az átengedett munkavállaló munkabéréét továbbra is az eredeti munkáltató fizeti.

A rendszer azért éri meg a munkáltatóknak, mert így fenntartható egy állandó munkavállalói létszám, megtakaríthatóak a leépítés költségei. Az átengedés idejére fizetett munkabért pedig kompenzálja, hogy később ellenszolgáltatás nélkül vehetik igénybe egy másik cég felesleges munkavállalóit.

²⁰ Mt. 105. § (3) bek.

²¹ Mt. 105. § (6–8) bek.

munkavállaló élelmezését a kiküldetés helyén biztosítja. Szálloda igénybevétele esetén, amennyiben a szállodaköltség a kötelező reggeli árát tartalmazza, a napidíj összegét 20%-kal csökkenteni kell.²²

Figyelem! Előfordulhat, hogy a munkáltatót más munkakörben, vagy más munkahelyen kellene foglalkoztatni ahhoz, hogy ne kelljen megszünteti munkaviszonyát, ám a munkáltató a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időbeli kereteit már kimerítette, vagy az adott munkavállaló kapcsán (pl. kollektív szerződésben foglalt tilalom miatt) nem élhet ezekkel az eszközökkel. Ekkor is lehetőség van arra, hogy a **munkavállalóval megállapodást kössön arról, hogy a munkaszerződéstől eltérően fogja foglalkoztatni.** Az ilyen megállapodás csak **határozott időre** szólhat, és annak lejártával a munkavállalót **eredeti munkaszerződése szerint** kell tovább foglalkoztatni, továbbá az időközben bekövetkezett **bérfejlesztések** alapján munkabérét is módosítani kell.²³

Mit tehet a szakszervezet?

1) A lépésekkel szemben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás **mindig felvethető alternatíva.** Különösen igaz ez csoportos létszámcsökkentés esetén. Ilyenkor a munkáltatóval való konzultáció során érdemes megvizsgálni, meg lehet-e menteni az érintett munkavállalók állását azzal, ha átmenetileg más munkakörben, vagy munkahelyen dolgoznak.

2) A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ugyanakkor szinte mindig kellemetlenséggel jár a munkavállaló számára. Különösen igaz ez, ha eredeti munkahelyétől távol, akár egy másik megyében való munkavégzésre küldik ki. Ezért **nagyon fontos, hogy a munkáltató a munkavállaló védelmét biztosító valamennyi szabályt betartsa!** Elsősorban a díjazásra és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ideiglenességére vonatkozó rendelkezések megtartását kell ellenőrizni.

3) A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás törvényi időkorlátait kollektív szerződésben korlátlanul fel lehet emelni. A 44, illetve 110 munkanapos keret azonban már önmagában is **meglehetősen hosszú időt jelent!** (Kb. 2, illetve 5 és fél hónapot.) Ezért ezt csak akkor érdemes felemelni a kollektív szerződésben, ha a munkáltató ezt megfelelően ellentételezi, pl. magasabb díjazással.

2) Szabadságolás

Az üzleti mélypontok áthidalásának egy bevett módja az, hogy a munkáltató szabadságra küldi a munkavállalóit arra az időre, amikor amúgy sem lenne munka.

A rendes szabadság olyan fizetett távollétet jelent, amely a munkavállalót minden évben, alanyi jogon megilleti. Ráadásul a munkáltatónak – kevés kivétellel – kötelessége a tárgyévre járó szabadságot még a tárgyévben kiadni. Mivel tehát a rendes szabadság amúgy is kötelezően jár a munkavállalónak, a munkáltatónak érdemes őt akkor szabadságra küldeni, amikor amúgy sem lehetne hatékonyan foglalkoztatni. A rendes szabadság idejére a munkavállalónak távolléti díj jár.

²² A belföldi hivatalos kiküldetést teljesítő munkavállaló élelmezési költségtérítéséről szóló 278/2005. (XII. 20.) Korm. rendelet.

²³ Mt. 83. §

A rendes szabadság azonban **nem adható ki bármikor**, a munkáltató tetszése szerint. A szabadságolás időzítésével kapcsolatos legfőbb törvényi szabályok a következők:

- a szabadság kiadásának időpontját legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell a munkavállalóval.
- a már közölt időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.²⁴
- a szabadság időpontjának meghatározása előtt a munkavállalót meg kell hallgatni.²⁵ A munkavállaló véleménye ugyanakkor nem köti a munkáltatót.
- a szabadság egynegyedéről – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkavállaló maga rendelkezik, azt az ő kérésének megfelelően kell kiadni.²⁶ A munkáltató tehát csak a szabadság háromnegyed részét adhatja ki saját belátása szerint.
- a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.²⁷

A munkáltató tehát csak a fenti korlátokkal küldheti „kényszerszabadságra” munkavállalóit. Ha azonban a szabadságolásra a nehéz gazdasági helyzet miatt van szükség, a munkavállalóknak érdemes együttműködni a munkáltatóval. Mindenképpen ésszerű kompromisszum lehet, ha kiveszik szabadságukat az üzem (részleges) leállása idejére, különösen, ha különben a munkáltató kénytelen lenne megszünteti munkaviszonyukat.

A fizetett rendes szabadság mellett az Mt. a **fizetés nélküli, vagy rendkívüli szabadságot** is ismeri. Eszerint a munkáltató és a munkavállaló bármikor megegyezhet olyan rendkívüli szabadságról, amelyre a felek megállapodása szerint jár díjazás.²⁸ Tehát, ha a rendes szabadságot a munkavállaló már igénybe vette, akkor is meg lehet egyezni a munkavégzés szüneteléséről. Ennek idejére a felek megegyezésétől függően jár díjazás. Ez tehát lehet:

- fizetés nélküli szabadság.
- a rendes szabadságra járó távolléti díjnál alacsonyabb összeggel, például a személyi alaphér adott százalékaival, vagy

Vakáció és karácsonyi szünet – másképp

Egy erőmű a nyári időszakban egyhónapos kényszerszabadságra küldi 2100 hazai alkalmazottját. A leállással meg tudják menteni a munkahelyeket, ám addig is azt kérték a dolgozóktól, hogy nyárig csak indokolt esetben menjenek szabadságra.

2009.02.12. HR Portal

Egy több mint 400 dolgozót foglalkoztató acélipari cégnél azt tervezték, hogy a rendelésállomány drasztikus csökkenése miatt január közepén bezárják egyik telephelyüket, s mintegy száz dolgozójuktól megválnak. Ám végül úgy határoztak, hogy inkább a téli szünetet hosszabbítják meg a hónap végéig.

Egy elektronikai cégnél a kéthetes karácsonyi leállást követően újraindult a termelés, így nem volt szükség leépítésekre. A kieső időszak alatt elvégezték a szükséges karbantartásokat és javításokat, valamint kiadták a szabadságokat is.

2009.01.27. HR Portal

Az autóeladások visszaesése miatt ötven százalékkal csökkent a termelését Ukrajna egyik legnagyobb gépkocsi-összeszerelő üzeme. 1160 alkalmazottjából ezret küldött el fizetés nélküli szabadságra. A vállalat vezetése felülvizsgálja a következő évekre kidolgozott termelési terveket, és leállítja az üzem bővítésével kapcsolatos építési munkálatokat is.

2008.11.03. Piac és Profit on-line

²⁴ Mt. 134. § (5) bek.

²⁵ Mt. 134. § (1) bek.

²⁶ Mt. 134. § (2) bek.

²⁷ Mt. 134. § (4) bek.

²⁸ Mt. 151. § (3) bek.

- távolléti díjjal, vagy akár annál magasabb összeggel díjazott szabadság.

Figyelem! Ilyen esetben a munkáltató érdeke miatt kerül sor a rendkívüli szabadságolásra. Ezért mindenképpen érdemes úgy megegyezni, hogy annak idejére megfelelő díjazás illesse meg a munkavállalót. Ha ugyanis a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (ún. állásidő) legalább személyi alapbérére jogosult.²⁹ Rendkívüli szabadságban tehát akkor célszerű megállapodni, ha annak idejére méltányos díjazást ajánl a munkáltató, hiszen a személyi alapbért akkor is köteles fizetni, ha nem sikerül megállapodni a szabadságolásban. Alacsonyabb összeget akkor érdemes elfogadni, ha a munkaviszony másképp nem lenne fenntartható.

Példa: egy cipőgyárban a megrendelések kiesése miatt áprilisban egyhónapos leállásra van szükség. A munkáltató ezért április 1-től 19-ig rendes szabadságot ad ki a munkavállalóknak (13 munkanap), amelyre távolléti díjat fizet. A fennmaradó időre, április 20-tól 30-ig (9 munkanap) a munkáltató rendkívüli szabadságot ajánl fel, amelynek tartamára a munkavállalók személyi alapbérének 75%-át fizeti ki. A munkáltató csak így tudja továbbfoglalkoztatni valamennyi munkavállalóját.

A fizetés nélküli szabadság kikötése különösen akkor járható út, ha ennek időtartamára a munkavállaló **állami ellátást igényelhet**. Ilyen például a gyermeket nevelő munkavállalók esete, akik mind az egészségbiztosítási, mind a családtámogatási rendszer alapján ellátásban részesülhetnek. **Figyelem!** A gyermek otthoni ápolása céljára a munkavállalónak (kérelmére) **kötelező fizetés nélküli szabadságot biztosítani!**³⁰

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) alapján a szülési szabadságnak megfelelő időtartamra (24 hét) **terhességi-gyermekágyi segély**, majd annak letelte után **gyermekgondozási díj** (gyed) igényelhető a gyermek 2. életévének betöltéséig. A terhességi-gyermekágyi segély mértéke a napi átlagkereset 70%-a, a gyed mértéke szintén a napi átlagkereset 70%-a, de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a.³¹

Ezeket az ellátásokat nem kötelező igénybe venni, mert mellettük **keresőtevékenység nem folytatható**. Ezért sok gyermeket nevelő munkavállaló dönt úgy, hogy – anyagi okokból – inkább kisgyermek mellett is visszamegy dolgozni. A jelen gazdasági helyzetben azonban előfordulhat, hogy a gyermeket nevelő munkavállalónak munkáltatója nem tud munkát biztosítani. Erre tekintettel „jobban jár”, ha inkább fizetés nélküli szabadságra megy. Ezzel a munkáltatót mentesíti a bérfizetési kötelezettség alól, megélhetését pedig az állami ellátás fedezi.

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (Cst.) alapján **gyermekgondozási támogatások** (gyermekgondozási segély és a gyermeknevelési támogatás) igényelhetők. Ahogy a többi családtámogatási ellátás, úgy ezek is a család jövedelmi helyzetétől függetlenül, alanyi jogon vehetők igénybe, ha a jogosultsági feltételek amúgy fennállnak.³² Az egészségbiztosítási ellátásokkal ellentétben, a gyermekgondozási

Alternatíva gyermeket nevelőknek

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2008. október és 2009. március között kb. 20 ezer fővel nőtt a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban vagy az ápolási díjban részesülők száma. Ez arra utal, hogy sok nő a gyermekgondozást támogató ellátásokkal helyettesíti keresetét.

HVG, 2009.04.11. p. 74.

²⁹ Mt. 151. § (4) bek.

³⁰ Mt. 138. § (5) bek.

³¹ Ebtv. 42. § (1) bek. és 42./D. § (1) bek.

³² Cst. 3. § (3) bek.

támogatások mellett korlátozott keresőtevékenység végezhető. Mindkét gyermekgondozási támogatás havi összege – függetlenül a gyermekek számától – azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével.³³ Ezek az ellátások tehát kevésbé képesek fedezni a munkavállaló létfenntartását, de mellettük nem kizárt a keresőtevékenység.

Mit tehet a szakszervezet?

Az üzemleállás miatti szabadságolás tipikusan a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedés, amely előtt a munkáltató köteles kikérni a **szakszervezet véleményét**, aki a tervezettel kapcsolatban **konzultációt** is kezdeményezhet. A tárgyalások idejére, de legalább hét napra **fel kell függeszteni** a tervezett intézkedés bevezetését.

A konzultáció alatt a szakszervezetnek érdemes **az alábbi kérdésekre koncentrálnia**:

- az üzemleállás ideje a lehető legrövidebb legyen,
- a lehető legkevesebb munkavállalót érintsen a kényszerszabadság, akit lehet, más telephelyen a leállás alatt is foglalkoztassanak,
- a leállás idejére a munkavállalók a még gazdaságilag kivihető, lehető legmagasabb díjazást kapják.

3) A munkaidő-beosztás alakítása, a munkaidőkeret

Kollektív szerződés, vagy munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában a munkaidő-beosztás meghatározásáról a munkáltató egyoldalúan jogosult dönteni, azaz ő rendeli el, hogy a munkavállalónak mikor kell munkát végeznie.³⁴ Ez akkor válik fontos jogosultsággá, amikor az elvégzendő munka nem egyenletesen jelentkezik: egyes időszakokban több, máskor kevesebb munkaerőre volna szüksége a munkáltatónak. A válságos időszakok átvészelésének egyik módja az lehet, ha **a munkáltató mindig az aktuális munkaerő-szükséglet szerint osztja be a munkaidőt**.

A törvény lehetővé teszi ugyanis, hogy a munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül ossza be: szükség esetén több, üresjáratok alatt viszont kevesebb munkaórát rendeljen el. Ez az ún. **munkaidőkeret** alkalmazásával lehetséges. A munkaidőkeret egy olyan időszakot jelent, amelyen belül a munkáltató viszonylag szabadon rendelkezhet az elrendelhető munkaidővel:

- a **munkavégzés heti maximumára** vonatkozó rendelkezéseket elengedő a munkaidőkeret által felölelt időszak **átlagában** betartania, és
- a munkaidőkeret tartama alatt módja van a **heti pihenőidőt rugalmasabban kiadni**.

A) A heti munkaidő rugalmasabb beosztása

Az Mt. szerint a munkavállaló egy héten – rendkívüli munkavégzéssel együtt – maximum 48 órát dolgozhat. A napi munkavégzés maximális mértéke pedig 12 óra.³⁵ Ebből következik, hogy a napi maximális 12 órás munkavégzést a munkáltató egy héten legfeljebb kétszer rendelheti el: ekkor ugyanis a munkavállaló 8+8+8+12+12=48 órát dolgozott a hét során. Vannak azonban olyan időszakok, amikor különösen sok a munka, és akár minden munkanap 12 órában tudná foglalkoztatni alkalmazottait a munkáltató. Máskor pedig a napi 8 órát is nehéz hasznosan kitölteni.

³³ Cst. 26. §.

³⁴ Mt. 118. § (1) bek.

³⁵ Mt. 119. § (3) bek.

Erre a problémára nyújt megoldást a munkaidőkeret. Ekkor tehát az elrendelhető heti munkaidő maximumára vonatkozó szabályt (legfeljebb 48 óra) csak a munkaidőkeret által átfogott időszak (pl. 4 hét) átlagában, de nem minden héten kell betartani.³⁶

A munkaidőkeret maximális hossza az alábbiak szerint alakul:³⁷

Fiatal munkavállaló esetén	egyheti
A munkáltató egyoldalú döntése alapján	háromhavi, illetve tizenkét heti
A munkáltató egyoldalú döntése alapján, idénymunkánál, vagy Külön törvény vagy kollektív szerződés alapján, az egészségügyi tevékenységre vonatkozóan	négyhavi, illetve tizenhat heti
Kollektív szerződés alapján, vagy A napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatók esetében, külön törvény alapján	hathavi, illetve huszonhat heti
Kollektív szerződés alapján, és <ul style="list-style-type: none"> - megszakítás nélküli, vagy - többműszakos munkarend esetén, vagy - idénymunka esetén, vagy - az Mt. 117/A. § (1) bekezdésében felsorolt munkakörökben alkalmazott munkavállaló esetén 	éves, illetve ötvenkét heti

Amint látható, legfeljebb háromhavi munkaidőkeretet a munkáltató bármikor jogosult egyoldalúan is elrendelni. A hosszabb tartalmú munkaidőkeret bevezetése viszont csak akkor lehetséges, ha a munkáltatóval a szakszervezet ilyen tartalmú kollektív szerződést köt.

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját előre meg kell határozni, és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közzéteszik.³⁸

Példa: a munkaidőkeret négyhetes (egyhavi). A hónap első két hetében sok a megrendelés, a másik két héten viszont jóval kevesebb. A munkáltató a szükséglethez igazodva a hónap elején minden munkanapra a napi maximumot, 12 óra munkavégzést rendel el. Ez azt jelenti, hogy a munkaidőkeret hátralévő részében, tehát az utolsó két hétben, csak arányosan kevesebb munkavégzést írhat elő. Ha tehát az első két hétben 60-60 óra volt a munkaidő, a második két hétben csak 36-36 óra rendelhető el. Így a négy hét alatt átlagosan pont 48 órát dolgoztak a munkavállalók.

Hétfő	Kedd	Szerda	Csütörtök	Péntek	Szombat	Vasárnap	Összesen
12	12	12	12	12	pihenőnap	pihenőnap	60
12	12	12	12	12	pihenőnap	pihenőnap	60
8	8	8	8	4	pihenőnap	pihenőnap	36
8	8	8	8	4	pihenőnap	pihenőnap	36

Átlagos heti munkaidő: $(60+60+36+36)/4= 192/4=48$ óra.

Figyelem! Teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló számára napra 4 óránál rövidebb idejű munkavégzés munkaidőkeret esetében nem rendelhető el!³⁹

³⁶ Mt. 119. § (4) bek.

³⁷ Mt. 117/A. §, 118/A. §, 129/A. §.

³⁸ Mt. 118/A. § (4) bek.

³⁹ Mt. 120. § (1) bek.

Ez a négyhetes munkaidőkeret azért előnyös a munkáltatónak, mert a rendelkezésére álló munkaerő felhasználását hozzá tudta igazítani a szükségleteihez: a „lazább” utolsó két hétről át tudott csoportosítani munkaidőt a „zsúfoltabb” első két héthez.

Látható viszont, hogy a munkáltató nem heti 40 óra munkavégzést osztott be hetente, hanem átlagosan 48-at. Ezért a heti 40 órát meghaladó munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül. Ez a konkrét példában 32 óra rendkívüli munkát jelent, amit megfelelően pótlékolni kell.

Figyelem! A munkaidőkereten felüli munkavégzés is rendkívüli munkavégzésnek számít!⁴⁰ Ha tehát a fenti példában a munkavállaló a négy hét alatt nem 192, hanem 200 órát dolgozott, akkor a 192 órán felüli 8 órát rendkívüli munkavégzésként kell elszámolni.

A munkavállalóval munkaidőkeret, tehát egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén is előre közölni kell, hogy mikor fog dolgozni. Az Mt. szerint ezt – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább hét nappal korábban és legalább egy hétre vonatkozóan kell közölni. Tehát, hétfőn közölni kell a munkavállalóval, hogy a jövő hét folyamán mikor fog dolgozni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.⁴¹

Figyelem! Kollektív szerződés a munkaidő-beosztás közlésére vonatkozó szabálytól eltérhet! Tehát olyan megállapodás is lehetséges, amely szerint elegendő egy hétnél kevesebb idővel előre közölni a munkavállalóval munkaidő-beosztását. Persze, jóval hátrányosabb a munkavállalónak, ha csak pl. két nappal előre tudja meg, hogy mikor kell munkát végeznie. Ezért ilyen szabályba csak akkor egyezzen bele a szakszervezet, ha ezt a munkáltató megfelelően ellentételezi! (Pl. a törvényinél magasabb mértékű túlóradíjakkal.)

Téli álmunkaidőkerettel

Egy főtevékenységként útépitéssel foglalkozó nagyvállalat fizikai munkavállalói 80%-ának nem tud munkát biztosítani a téli időszakban. Hagyományosan a cégnél határozott idejű munkaszerződést alkalmaztak, amely lejárt december közepén, majd márciusban újra megkötöttek egy hasonló szerződést. A téli időszakban az időmunkások munkanélküli segélyért jelentkeztek.

A cégnél ezt a gyakorlatot egy speciálisan alkalmazott, éves munkaidőkerettel váltották fel. Ennek lényege röviden, hogy a nyári időszakban végzett túlmunka ideje „összegyűjthető”, majd felhasználható a téli időszakban december 1. és március 31. között. Tehát, aki nyáron több munkát vállalt, annak csökken a télen teljesítendő munkaideje. Ráadásul, a cég – részben kompenzálandó a munkaidőkeret miatt kieső pótlékokat – a téli időszakra 25%-kal több időt számít be, mint amennyit nyáron ténylegesen teljesítettek.

Ezzel a módszerrel és az évi rendes szabadság téli szezonra időzítésével elegendő idő nyerhető az építkezések téli leállításainak átvészelésére, azaz a határozott idejű munkaszerződés határozatlanra váltásához.

(Neumann László–Nacsá Beáta: A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira. Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, 2003. p. 96.)

⁴⁰ Mt. 126. § (1) bek. a–b) pontok.

⁴¹ Mt. 119. § (1) bek.

B) A heti pihenőidő rugalmasabb kiadása összevonása

Főszabály szerint a munkavállalót heti két pihenőnap illeti meg, amelyből az egyik a vasárnap. Ettől eltérően, munkaidőkeret esetén a munkáltató az alábbi módokon is kiadhatja a heti pihenőidőt:⁴²

Főszabály	két pihenőnap hetente, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie
Munkaidőkeret esetén, bármikor	hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie
Munkaidőkeret esetén, bármikor	hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie, és a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőt kell kiadni
Munkaidőkeret alkalmazásakor:	hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő, amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie
- a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,	
- a készenléti jellegű munkakörben,	
- a megszakítás nélküli, illetve	
- a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint	
- az idenymunkát végző munkavállaló esetén.	

A munkaidőkeret arra is lehetőséget teremt, hogy a munkavállalót megillető **heti pihenőnapokat nem minden héten, hanem összevontan lehessen kiadni**. A törvény szerint a heti pihenőnapok ugyanis az alábbi időtartamok alatt összevonhatóak.⁴³

A munkáltató egyoldalú döntése alapján	kéthetente
Kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján	havonta
Idenymunka esetén, a felek megállapodása alapján	kéthavonta
Kollektív szerződés alapján, és - készenléti jellegű munkakörben - megszakítás nélküli, vagy - többműszakos munkarend esetén, vagy - idenymunka esetén (Fiatal munkavállaló pihenőnapjai csak ebben az esetben vonhatóak össze!)	a munkaidőkeret teljes tartama alatt

A pihenőnapok összevonásakor figyelemmel kell lenni az alábbi **garanciális szabályokra**:

- a pihenőnap összevonás időtartama az alkalmazott munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg.
- hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a kollektív szerződés kivételt tehet:
 - o a többműszakos munkarendben,
 - o a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott,
 - o továbbá az idenymunkát végző munkavállaló esetében.⁴⁴

⁴² Mt. 124. § (1–4) bek.

⁴³ Mt. 124. § (5–6) bek., 129/A. § (4) bek.

⁴⁴ Mt. 124. § (7) bek.

- a külön jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló esetében a heti pihenőnap nem vonható össze.⁴⁵
- a heti pihenőnapok összevonására csak a munkavállaló hozzájárulásával kerülhet sor:
 - o a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,
 - o a gyermekét egyedül nevelő férfi esetében, a gyermeke egyéves koráig.⁴⁶

Példa: a fenti példát folytatva, a munkáltató az intenzívebb első két hétről áttolhatja a pihenőnapokat a kevesebb munkaerőt igénylő második két hétre. Ezzel a második héten csak egy, a harmadik héten viszont 3 pihenőnap illeti meg a munkavállalót, a heti munkaidő mértéke pedig 72, illetve 24 óra lesz:

Hétfő	Kedd	Szerda	Csütörtök	Péntek	Szombat	Vasárnap	Összesen
12	12	12	12	12	pihenőnap	pihenőnap	60
12	12	12	12	12	12	pihenőnap	72
8	8	4	4	pihenőnap	pihenőnap	pihenőnap	24
8	8	8	4	4	pihenőnap	pihenőnap	36

Átlagos heti munkaidő: $(60+72+24+36)/4= 192/4=48$ óra.

A munkaidőkeret alapján tehát a munkáltató több munkát tud elrendelni akkor, amikor sok az elvégzendő feladat, és akkor tudja pihentetni munkavállalóit, amikor amúgy sem tudná foglalkoztatni őket. Így a megrendelések átmeneti visszaesései okozta foglalkoztatási krízisek elkerülhetőek.

⁴⁵ Mt. 124. § (8) bek.

⁴⁶ Mt. 124. § (9) bek.

Mit tehet a szakszervezet?

1) A munkaidőkeret a rugalmas foglalkoztatás nagyon fontos eszköze, amely alapvetően a munkáltató érdekét szolgálja. Erre tekintettel az Mt. a hosszabb tartalmú munkaidőkeret bevezetését **csak kollektív szerződés alapján** teszi lehetővé. Ha a munkaidő hat hónapos, vagy akár hosszabb keretben osztható be, azzal lényegesen könnyebbé válik az átmeneti gazdasági nehézségek áthidalása, és így a munkahelyek megőrzése. Ugyanakkor csökken a túlmunkapótlékból származó jövedelem, és egyenlőtlené válik a munkaidő beosztása. Fontos ezért, hogy hosszabb munkaidőkeretbe a szakszervezet csak akkor egyezzen bele, ha biztosítottnak látja a munkavállalók megfelelő kárpótlását, vagy csak akkor kezdeményezze bevezetését, ha az elbocsátások máshogy nem kerülhetők el.

2) Még rugalmasabbá válhat a foglalkoztatás, ha a munkaidőkeret mellett a kollektív szerződés:

- lehetővé teszi a heti pihenőnapok hosszútávú összevonását, és/vagy
- a munkaidő-beosztás közlésére szóló határidő lerövidítését (akár pár napra).

Ilyen kikötést **csak akkor érdemes** felvenni a kollektív szerződésbe, ha ezt a munkáltató megfelelően ellentételezi!

3) A munkaidőkeret bevezetése, vagy a pihenőnapok összevonása általában a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedésnek minősül. Ezért az ilyen intézkedések előtt a munkáltató köteles kikérni a **szakszervezet véleményét**, aki a tervszel kapcsolatban **konzultációt** is kezdeményezhet. A konzultáció kezdeményezésének idejére, de legalább hét napra **fel kell függeszteni** a tervezett intézkedés bevezetését. Így a szakszervezet megfelelően be tud kapcsolódni a munkaidő-szervezés e formáinak bevezetéséhez szükséges előkészítésbe.

4) A bérezési rendszer átalakítása a juttatások csökkentése nélkül

A foglalkoztatási költségek csökkentésének igen kézenfekvő módja a bérek csökkentése. Ez azonban nyilvánvalóan sérti a munkavállalók érdekeit. Éppen ezért először olyan eszközöket mutatunk be, amelyekkel a munkáltató csökkentheti bérfizetéshez kapcsolódó költségeit, a munkavállalók mégsem járnak rosszul. A következő pontban pedig olyan lehetőségeket vizsgálunk meg, amelyek bércsökkentéssel járnak, és amelyekhez kell a munkavállaló, vagy a szakszervezet hozzájárulása.

Hangsúlyozandó, hogy a bérezés aszerint változtatható, hogy a munkavállalót megillető díjazás milyen jogcímen alapul. Ha ugyanis azt **munkaszerződés**, vagy **kollektív szerződés** rögzíti, úgy azok csak a munkavállaló, illetve a szakszervezet **hozzájárulásával változathatóak!**

A díjazás legalapvetőbb elemei a munkaszerződésben kerülnek rögzítésre. Ide tartozik a személyi alapbér, amely a szerződés kötelező eleme, és minden esetben időbérként – vagyis havi-, heti-, napi-, vagy órabérként – kell meghatározni.⁴⁷ Emellett ugyanakkor a munkaszerződés a munkavállalót ténylegesen megillető munkabért akár tisztán teljesítménybérként is meghatározhatja, mely esetben viszont, ha a teljesítménykövetelmény

⁴⁷ Mt. 143. § (1) bek.

teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, garantált bér megállapítása is kötelező.⁴⁸

A munkabér bármely eleme meghatározható munkaszerződésben, de egyes fajtáit többnyire mégsem abban szokták rögzíteni. Ilyenek a különböző pótlékok, a jutalmak, prémiumok, illetve az ún. szociális juttatások, amelyekkel a munkáltató a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását támogathatja (pl. ingyenes üzemi étkeztetés, ebédjegy, üdültetés, stb.),⁴⁹ melyek tipikusan a cafeteria-rendszerek keretében adható juttatások körébe tartoznak. Ezeket legtöbb esetben kollektív szerződés, vagy a munkáltató egyoldalú elhatározásán, saját döntésén alapuló valamilyen szabályzat, utasítás biztosítja a munkavállalónak.

A) Alapbér kiváltása természetbeni juttatással

A teljes bérköltség csökkentésének egyik módszere lehet, ha a személyi alapbér vagy az arra épülő pótlékok egy részét adómentes természetbeni juttatásokkal részlegesen kiváltják. A megoldás előnye, hogy a **munkavállaló nettó keresetének összege nem, csak összetétele változik**, ugyanakkor e juttatások adómentessége miatt **a munkálattó összes bérköltsége csökken**. Az adómentes természetbeni juttatások körét a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVIII. törvény (Szja. tv.) 1. számú mellékletének 8. pontja határozza meg.

Az alkalmazás során két fő tényezőre kell figyelemmel lenni:

1.) A munkaszerződés módosításakor a személyi alapbér nem csökkenthető a munkavállalóra irányadó mindenkori minimálbér, illetve garantált bérminimum összege alá, amelyek mértékei 2009-ben az alábbiak szerint alakulnak:⁵⁰

Legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget NEM igénylő munkakörben történő foglalkoztatás esetén	2009. január 1-jétől határozatlan időtartamra	Havibér	Forint/hó	71 500
		Hetibér	Forint/hét	16 500
		Napibér	Forint/nap	3 290
		Órabér	Forint/óra	411
Legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben történő foglalkoztatás esetén	2009. január 1-jétől határozatlan időtartamra	Havibér	Forint/hó	87 000
		Hetibér	Forint/hét	20 000
		Napibér	Forint/nap	4 000
		Órabér	Forint/óra	500
Legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben történő foglalkoztatás esetén	2009. július 1. és 2009. december 31. között	Havibér	Forint/hó	87 500
		Hetibér	Forint/hét	20 100
		Napibér	Forint/nap	4 030
		Órabér	Forint/óra	503

A jogszabály a 2009. évtől érvényes, a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben történő foglalkoztatás esetén adandó garantált bért olyan módon határozza meg, hogy 2009. január 1-től legalább a fenti táblázat második részében megjelölt összegeket kell kifizetni, de 2009. július 1. és 2009. december 31. között ettől eltérően a harmadik rész szerinti magasabb összeg jár. Ha a szabályozás nem

⁴⁸ Mt. 143. § (6) bek.

⁴⁹ Mt. 165. § (1) bek.

⁵⁰ A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 321/2008. (XII. 29.) Korm. rendelet 2. § (1)–(2) bek.

módosul, akkor jelenleg 2010. január 1-től visszaáll a 2009. január 1. és 2009. június 30. között érvényes, a táblázat második részében szereplő összeg.

2.) Az Szja. tv. meghatározza a természetbeni juttatás fogalmát. A törvény értelmében természetbeni juttatás:

- a munkáltató által valamennyi munkavállaló – beleértve ebbe a körbe a munkáltatóhoz kirendelt munkavállalót is – által megismerhető **belső szabályzat alapján**,
- azonos feltételekkel és módon, ingyenesen vagy kedvezményesen átadott termék, nyújtott szolgáltatás révén juttatott adóköteles bevétel, feltéve, hogy
- a juttatásra jogosultak körét a belső szabályzat nem egyénileg, hanem a munkakör, a beosztás, a munkaviszonyban eltöltött idő, az életkor vagy más – munkaköri feladattal kapcsolatos teljesítménytől nem függő – közös ismérv alapján határozza meg.⁵¹

Figyelem! A természetbeni juttatás mértéke tekintetében a különbségtételnek valamilyen objektív indokon kell alapulnia, vagyis **nem lehet a munkavállaló teljesítményét ezzel értékelni**, és a jogosultságok feltételeit nyilvánossá kell tenni egy belső szabályzat keretében.

Például: A munkavállalók személyi alapbére havi 100 000 Ft, és mivel kizárólag éjszaka dolgoznak, ezért további pótlékot is kapnak. A munkáltatónál hatályos kollektív szerződés a pótlék mértékét a törvényi 10%-tól eltérően 20%-ban állapítja meg, így a havi keresetük 120 000 Ft. Ez a munkavállalónak – adójóváírás érvényesítése nélkül – havi 78 000 Ft nettó jövedelmet eredményez, míg a munkáltató összköltsége 162 150 Ft havonta.

Ha a pótlék mértéke 10%-kal csökken, a törvényi mértékre, és a munkavállalók e helyett 10 000 Ft értékben adómentes juttatásként pl.: meleg étkezési jegyet kapnak, akkor a munkavállaló 71 500 Ft nettó munkabérhez és 10 000 Ft étkezési jegyhez jut, vagyis a nettó juttatások értéke 81 500 Ft-ra, 3 500 Ft-tal megnő havonta. Ezzel együtt a munkáltató költségei is változnak, mivel a teljes havi bérköltsége 148 800+10 000=158 800 Ft lesz, vagyis 3 350 Ft-tal kevesebb, mint korábban.

A megoldással tehát úgy lehetett megemelni a munkavállaló nettó juttatásait, hogy a munkáltató összköltsége is csökkent. Ha a munkáltató 50 főt foglalkoztat ilyen módon, akkor már havi akár 167 500, egy évben pedig akár 2 010 000 Ft költségcsökkentés is elérhető.

B) Teljesítménybérezés

A válság időszakában a munkáltató számára kiemelten fontos, hogy az általa nyújtott szolgáltatás, vagy legyártott termék magas színvonalú, kiváló minőségű legyen, hogy ezzel is csökkenthesse az esetleges minőségi kifogások, selejtek kezelésével járó költségeket.

A minőség, illetve az időegység alatti mennyiség növelésének egyik jellemző eszköze a teljesítménybér-rendszer bevezetése. Ez szintén a bérezési rendszer átalakításának egyik formája. A teljesítménybér igazságosabb bérezési rendszert is jelenthet azzal, hogy a jobban/többet teljesítő munkavállalóknak magasabb díjazást biztosít, míg a munkáltató szempontjából pedig ösztönzőként szolgálhat a munkavállalók számára a jobb, intenzívebb munka végzésére.

Különösen válságos időszakokban merül fel mind a munkáltató, mind a munkavállalók részéről, hogy a bérezési rendszer igazságos, teljesítmény arányos legyen.

A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabér megállapításánál az alábbiakat kell figyelembe venni:

⁵¹ Szja. tv. 69. § (1) bek. d) pont

- a teljesítménykövetelmények százszázalékos, és a teljes munkaidő teljesítése esetén a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló havi munkabérének (tisztá teljesítménybér, illetve garantált bér és teljesítménytől függő mozgóbér együttes) összege nem lehet kevesebb a minimálbérnél, illetve a munkakörre irányadó garantált bérnél.⁵² Tehát: ha a teljesítménybéres munkavállaló csak 90%-ra teljesíti a teljesítménykövetelményt, úgy bére a minimálbérnél arányosan kevesebb is lehet.
- a teljesítménykövetelménynek, továbbá a teljesítménybérnek meg kell felelnie az egyenlő bánásmód követelményének.⁵³
Például: sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha a normát a nők jóval nehezebben tudják csak teljesíteni, mint a férfiak.
- a teljesítménykövetelmény megállapítása során a munkáltatónak a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeit szem előtt tartva kell eljárnia, vagyis a teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes – objektív mérésen és számításon alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.
- a teljesítménykövetelmény megállapítása, illetve az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lennie a működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire.⁵⁴

Például: egy cipőgyárban a munkavállalók teljesítménybérben dolgoznak. Az első 500 munkadarab esetén díjazásuk 200 Ft/db, e fölött 600 munkadarabig 250 Ft/db, majd 600 munkadarab felett 300 Ft/db. A teljesítménykövetelmény 500 munkadarab/hó. A munkavállaló az adott hónapban 620 munkadarabot készít. Díjazása: $500 \times 200 + 100 \times 250 + 20 \times 300 = 131\ 000$ Ft. Egy másik munkavállaló 400 munkadarabot készített. Díjazása: $400 \times 200 = 80\ 000$ Ft.

Ha mindkét munkavállaló a 100%-os teljesítményre irányadó 100 000 Ft-os havi bérrel (időbérben) lett volna foglalkoztatva, a többet teljesítő munkavállaló elesett volna 31 000 Ft-tól, míg a kevesebbet dolgozó munkavállaló érdemtelenül keresett volna meg 20 000 Ft-ot. Ennek hatására az is előfordulhatott volna, hogy a jobban teljesítő munkavállaló a következő hónapban kevesebb cipőt készített volna el, mivel igazságtalannak érzi, hogy jobb munkájáért ugyanannyit keres, mint más a rosszabbért.

Figyelem! A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőket **alkalmazásuk előtt** írásban (helyben szokásos módon közzétéve) közölni kell a munkavállalókkal!⁵⁵

C) Havibér helyett órabér és munkaidőkeret

Módosíthatók a bérköltségek, ha a munkavállaló (személyi alpbéreként) havibér helyett órabérben kapja a fizetését. Mivel a ledolgozandó munkaidő mértéke hosszú távon összességében nem változik, ezért a bércsökkenés csak időszakos lehet. A lehetőség első sorban a bérköltségek hónapok közötti átcsoportosításának útját nyitja meg, ha a munkáltató e mellett munkaidőkeretben történő foglalkoztatást is elrendel.

⁵² A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 321/2008. (XII. 29.) Korm. rendelet 2. § (3) bek.

⁵³ Mt. 142/A. § (4) bek.

⁵⁴ Mt. 143. § (2–3) bek.

⁵⁵ Mt. 143. § (4) bek.

Példa: a munkáltató 300 munkavállalót foglalkoztat minimálbéren, de munkaidőkeret alkalmazása mellett a havibéres díjazásról órabéres díjazásra áll át a munkaszerződések módosításával. A munkavállalók munkaidő-beosztása az alábbiak szerint alakul:⁵⁶

	1. hónap	2. hónap	3. hónap	Összesen
Munkanapok száma a hónapban	22	23	21	66
Elrendelhető rendes munkaórák száma	176	184	168	528
Ténylegesen ledolgozott munkaórák száma	157	161	210	528
Kifizetésre kerülő bér órabéres foglalkoztatás esetében	64 527 Ft	66 171 Ft	86 310 Ft	217 008 Ft
Kifizetésre kerülő bér havibéres foglalkoztatás esetében	71 500 Ft	71 500 Ft	71 500 Ft	214 500 Ft

A példa szerinti foglalkoztatás alapján, bár a munkavállaló az első hónapban 6 973 Ft-tal, a második hónapban 5 329 Ft-tal kevesebb munkabért kapott, de összességében a három hónap alatt – a harmadik hónap munkaórái alapján – 2 508 Ft-tal többet keresett, mint a havibéres foglalkoztatás esetén. **Ez a többlet egy teljes év során ugyanakkor kiegyenlítődik.** Ugyanakkor, a munkáltató a megrendelések visszaesésének idején – az első és a második hónapban – munkavállalónként 12 302 Ft-ot tudott megtakarítani. Ez a 300 munkavállaló esetén, az első 2 hónap alatt **összesen 3 690 600 Ft.** Ezt a bérmetakarítást ugyan a harmadik hónapban ki kellett fizetnie, de egy ilyen költségátcsoportosítás **munkahelyeket menthet meg!**

A bérezési rendszer átalakítása szinte minden esetben együtt jár a munkaszerződés módosításának kötelezettségével, amely **csak a munkavállaló beleegyezésével együtt lehetséges.**

Figyelem! Amennyiben a munkáltató a gazdasági körülmények miatt alakítja át a bérezési rendszerét, akkor azon munkavállalók munkaviszonyát, akik az ehhez szükséges munkaszerződés-módosításhoz nem járulnak hozzá, a munkáltató akár rendes felmondással **fel is mondhatja**, működési körében felmerülő okból!⁵⁷

Inkább a kisebbik rossz
<p>Egy országos TV társaságnál az emberek elbocsátása helyett inkább a bérköltségeket csökkentik le. A céget felügyelő kuratórium elnöksége ugyan azt kérte, hogy mintegy százal csökkentsék az 510 fős létszámot, a munkáltató inkább más megoldást keresett, mivel egy ilyen intézkedéssel – a családokat is beleszámítva – „ezer embert tennék boldogtalanná. Inkább mindenki összébb húzza magát: nincs béremelés, 13. havi fizetés, valamelyest csökkentjük a juttatásokat, figyelve arra, hogy ne vegyünk el a gyengébben keresőktől, a csúcsokból – így a menedzsment fizetéséből – kissé vegyünk vissza.” A tervekben a bérköltségek 10%-os visszafogása szerepel.</p> <p style="text-align: right;">2009.03.13. HR Portal</p>
<p>Többletszabadnapokká váltják át a tervezett fizetésemeléseket egy autóiipari cégnél, hogy a dolgozók a termelésesökkentés hatására se szenvedjenek anyagi kárt. Rövidített munkaidő helyett inkább a tervezett béremeléseket váltották át többletszabadnapokká. Ennek köszönhetően a gyártást szükség szerint napokra vagy akár hetekre is le tudják állítani úgy, hogy a dolgozók egyáltalán nem szenvednek anyagi hátrányt – különösen augusztusban, amikor három hétre biztosan leáll a közel hatezer főt foglalkoztató üzem.</p> <p style="text-align: right;">2009.03.11. HR Portal</p>

⁵⁶ A példa egyszerűsége kedvéért nem vettük figyelembe a munkaszüneti napokat, más távolléteket, illetve a különböző pótlékokat, egyéb juttatásokat.

⁵⁷ EBH 2002.687

Mit tehet a szakszervezet?

A bérezési rendszer átalakításával tehát a munkáltató – legalább átmenetileg - csökkentheti bérköltségeit, ám ez **nem feltétlenül jelenti azt, hogy a munkavállaló kevesebbet keres!** A szakszervezetnek a bérezési rendszer felülvizsgálatakor ezért elsősorban az ilyen, bérkiesést nem jelentő lehetőségeket kell elsősorban megvizsgálnia.

De figyelem! Ha az újítások során más bérelemek javára csökken a munkavállaló személyi alapbére, annak kihatása lehet a munkavállaló bérpótlékaira is! Ezért a személyi alaphévírt változásokat mindig nagy körültekintéssel kell vizsgálni!

5) A munkaviszony alapján adott juttatások időleges csökkentése

A munkáltató a juttatások csökkentését olyan módon is megkísérelheti, hogy ne csak a teljes bérköltség, hanem a munkavállalónak adott (nettó) juttatások is csökkenjenek. Ennek körében nem csak az egyoldalúan, hanem akár a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés alapján nyújtott juttatásokat is megpróbálhatja csökkenteni, de **ehhez szükséges a másik fél,** a munkavállaló vagy a kollektív szerződést kötő szakszervezet **hozzájárulása.**

Az ilyen munkáltatói intézkedésekkel, illetve a hozzájárulások megadásával egyaránt lehetőség van a juttatások tartós, vagy időleges elvonására is.

Amikor a kevesebb több

A globális pénzügyi válság hatásainak csökkentése, valamint a társaságcsopórt működőképességének és a munkahelyek megtartása végett egy acélipari cég és a szakszervezetek ideiglenesen módosították a kollektív szerződést, amely a törvényinél jóval kedvezőbb juttatási rendszert tartalmazott. A társaságcsopórtnál a kialakult nehéz helyzetben is elsődleges a munkahelyek megórzése, s a tárgyalófelek mindvégig ezt tartották prioritásnak.

Megállapodtak abban, hogy a kollektív szerződésben a készenlétre, illetve a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás díjazására vonatkozó szabályozást december 1. és 2009. május 31. között szüneteltetik, s ez időre a Munka Törvénykönyve hatályos szabályozását alkalmazzák. A műszakpótlék kapcsán olyan döntés született, hogy egyedileg szabályozva ugyan, de megtartják a Munka Törvénykönyvében előírtnál 30 százalékkal magasabb műszakpótlékot. A munkáltató és az érdekképviseletek megállapodtak abban is, hogy csak jövő év július 1-jei hatállyal kerül sor a 2009. évi alaphévírt fejlesztésre, amelynek a mértéke a költségvetési törvényben elfogadott, az előre jelzett inflációnál 1,05 százalékkal magasabb lesz.

A megállapodás szerint az arra jogosult munkavállalók a karácsonyi bérként ismert 14. havi illetményükből maximum 140 ezer forintot megkapnak december 10-ig. Azok, akiknek a személyi alaphévírt alacsonyabb, a személyi alaphévírtnek megfelelő összeget kapják meg. A különbözetet 2009. október 31-ig fizetik ki. A megállapodás lehetővé teszi, hogy a gazdasági évet lezáró mérlegelfogadó közgyűlés jóváhagyását követően a teljesítményösztönzöt 2009. október 31-ig fizesse ki a munkáltató.

2008.11.18. MTI, HR Portal

Figyelem! Amennyiben a bérelemet a munkaszerződés rögzíti, azt megváltoztatni – csökkenteni – csak a munkavállaló, ha pedig kollektív szerződés rögzíti, akkor csak a szakszervezet beleegyezésével lehet!

A munkáltató által egyoldalúan adott juttatások megszüntetésére – mivel ezek biztosítására a munkáltatót jogszabály nem kötelezi – a munkáltatónak egyoldalúan is lehetősége van, de ha meghatározott valamilyen szabályt erre, akkor csak annak megfelelően járhat el.

A) Munkaszerződésben szabályozandó esetek

Annak ellenére, hogy a **részmunkaidőben történő foglalkoztatás** kezdeményezését első sorban a munkavállaló részére biztosítja a törvény,⁵⁸ a munkáltató is élhet ezzel a lehetőséggel.

A részmunkaidős foglalkoztatás előnye lehet, hogy ezáltal elkerülhetővé válik a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése, bár a munkavállalók bérében csökkenést eredményez.

A munkáltató a részmunkaidős foglalkoztatás elősegítése érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol erre vonatkozóan a munkaszerződés módosítására lehetőség van.⁵⁹

Válságos idők - részben

Hatóság munkarendet vezettek be egy munkáltatónál, miután a 270 dolgozó 90 százaléka aláírta a szerződésmódosítást; a rövidített munkarend szeptember végéig tart. Hosszas egyeztetés folyt a cégvezetés és a szakszervezet között, hogy a kellő megrendelés hiányában megoldást találjanak. Ennek eredménye a rövidített munkaidő, és a 25 százalékkal csökkentett fizetés. A munkarend az egyezség szerint szeptember végéig, azaz hat hónapig tart és bíznak abban, hogy akkorra a megrendelések növekednek és visszaállhat a régi rendszer.

2009.04.02. Privátbankár
Délmagyarország

Márciustól négynapos munkahétre tért át egy mechanikai és elektronikai alkatrészeket gyártó tolnai cég. A munkaszerződéseket módosították, amit a dolgozók többsége elfogadott, a fizetéseket pedig a korábbi 80 százalékára csökkentették. A társaságnak a tavaly év végi 510 fős létszámmal szemben jelenleg 450 alkalmazottja van.

2009.03.10. HR Portal
Tolnai Népiújság, MTI

A részmunkaidős foglalkoztatás egyik formája a gyakran emlegetett **ún. 4 napos munkahét**. A felek megállapodása alapján ebben az esetben a munkaszerződés szerinti munkaidőt 20%-kal csökkentik, amivel tipikusan arányosan csökken a munkavállaló személyi alapbére is. A munkáltató az így fennmaradó rendes munkaidőt pedig a hét négy napjára osztja be, a heti 2 pihenőnap mellett egy további munkavégzés nélküli napot (szabadnapot) biztosítva.

A munkaszerződésben rögzített **személyi alpbért és egyéb juttatásokat lehetőség van határozott időre is csökkenteni**, egy munkaszerződés-módosítással. A módosítás határidejének lejárta után a munkavállalót eredeti munkaszerződésének megfelelően kell továbbfoglalkoztatni.⁶⁰ Értelemszerűen ez a legkedvezőtlenebb megoldás a munkavállalóknak, mivel a juttatások csökkenése mellett nem eredményezi a munkavégzéssel töltött órák csökkenését. Ezért ehelyett inkább vagy az előző pontban írt lehetőségeket, vagy a munkaidő arányos csökkentését érdemes választani.

B) Kollektív szerződéses megoldások

⁵⁸ 84/A. § (1) bek.

⁵⁹ 84/A. § (2) bek.

⁶⁰ Mt. 83. §

A kollektív szerződés alapján adott juttatások is felfüggeszthetők határozott időre, vagy akár véglegesen is, a kollektív szerződést kötő felek megállapodása alapján.

Figyelem! A kollektív szerződést módosítani csak a **kollektív szerződést megkötő szakszervezettel egyetértésben lehet**, függetlenül attól, hogy épp akkor melyik szakszervezet lenne jogosult új kollektív szerződés megkötésére!

Már a bevezetőben is jeleztük, hogy ha a munkáltató a munkavállalót gazdasági okból nem tudja átmenetileg foglalkoztatni, akkor erre az időre a munkavállalót személyi alapbére illeti meg. A törvény viszont lehetővé teszi, hogy **a munkáltató és a szakszervezet olyan megállapodást kössön**, amely alapján:

- gazdaságilag indokolt esetben, átmenetileg
- a munkaszerződésben előírnál rövidebb munkaidőben dolgoznak a munkavállalók, és
- a munkavállalókat a kiesett munkaidőre a kollektív szerződés alapján **személyi alapbérüknél alacsonyabb összeg** illesse meg.⁶¹ Ez tehát az állásidő egy speciális formája.

Figyelem! Egy ilyen megállapodás visszalépés a munkavállaló törvényi jogaihoz képest, ezért ilyen kötni csak akkor érdemes, ha a munkahelyek másként nem lennének megőrizhetőek!

Amennyiben a kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalások eredménytelenek, úgy végső esetben bármelyik fél dönthet úgy, hogy **felmondja a kollektív szerződést**, ha annak megkötésétől számítva hat hónap már eltelt.⁶² A kollektív szerződés hatályának megszűnésével lehetőség van új kollektív szerződés megkötésére. Ilyen esetben akár az is előfordulhat, hogy a tárgyaló felek személyében ezzel a lépéssel változás következik be, ha az új kollektív szerződés megkötésére már más szakszervezet lesz jogosult, mint amelyik a korábban hatályosat kötötte.

Kevesebb munkáért kevesebb bér

A folyamatos termelés biztosítása és a munkahelyek megtartása érdekében egy autóipari cég a szakszervezettel egyetértésben január 16-tól, átmeneti időre heti négy napra csökkentette a munkaidőt a gyárban. A globális gazdasági válság miatt a dolgozók most a munkaidő-csökkentés miatt kiesett időre, a szakszervezettel történt megállapodás szerint, személyi alapbérük 50 százalékát kapják meg.

2009.01.16. HR Portal MTI

A szakszervezetekkel állapodott meg a külföldi tulajdonban álló munkáltató a négynapos munkahét magyarországi gyárakban történő bevezetésének feltételeiről. A munkaszerződésben előírnál rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatással a munkáltató célja a munkahelyek megtartása a nehéz gazdasági környezet és a megrendelések visszaesése ellenére. A négynapos munkahetet márciustól kezdődően terméktípustól, technológiától függően eltérő időpontokban vezették be a nyolc magyarországi gyárban. A rövidebb munkaidő márciusban a gyártósorokon dolgozók közel 40 százalékát érinti, de az érintettek köre a megrendelések mennyiségétől függően változhat. A társaság vezetősége és a munkavállalói képviselők az év során értékelik, illetve elemzik a rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatás tapasztalatait.

2009.03.12. Pályacsúcs Magazin

⁶¹ Mt. 150. § (2) bek.

⁶² Mt. 39. § (2) bek.

Mit tehet a szakszervezet?

1) A bérezési rendszer átalakítása a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedésnek minősül, ezért az ilyen intézkedések előtt a munkáltató köteles kikérni a **szakszervezet véleményét**, aki a tervvel kapcsolatban **konzultációt** is kezdeményezhet, a korábban leírtaknak megfelelően.

2) Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató **legalább félévente** köteles tájékoztatni a szakszervezetet a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről. Ezzel megnyílik a szakszervezet előtt a lehetőség, hogy saját maga tegyen javaslatot egy későbbi intézkedésre, vagy az így kapott információk alapján **felkészüljön** a várható munkáltatói intézkedésekre.

3) Az adómentesen adható természetbeni juttatásokhoz megkívánt belső szabályzat lehet **kollektív szerződés** is. Ezzel a szakszervezet biztosíthatja azt, hogy a munkáltató ne egy bármikor visszavonható utasításban, hanem egy munkaviszonyra vonatkozó szabályban rögzítse a munkaszerződéses béren felül adott juttatásokat.

4) A szakszervezet komoly eszköze lehet, hogy kollektív szerződésben az állásidőre a **személyi alaphétnél kevesebb juttatás** is megállapítható. Az így elért költségcsökkentés a munkáltató részére jelentős megtakarítást eredményezhet, és hozzájárulhat **munkahelyek megmentéséhez**. A kollektív szerződés ilyen tartalmú rendelkezésének bevezetése esetén ezért érdemes **biztosítékokat** kérni a munkaviszonyok fenntartására, illetve akár a kiesett jövedelem megfizetésére is, a válság elmúltát követően.

III. A munkaviszony megszüntetése

1) Próbaidős munkavállalók elküldése

Ha leépítésre van szükség, az egyik legegyszerűbb megoldás a próbaidejüket töltő munkavállalók elbocsátása. Egyrészt, a próbaidős dolgozók még nem kötődnek annyira a munkáltatóhoz, vagy a kollektívához, hogy elküldésük nagyobb feszültség forrása legyen. Másrészt, a törvény szerint a próbaidő tartama alatt nagyon egyszerűen szüntethető meg a munkaviszony.

Az Mt. szerint ugyanis, a próbaidő alatt mind a munkavállaló, mind a munkáltató az alábbiak szerint szüntetheti meg a munkaviszonyt.⁶³

- **írásbeli nyilatkozattal.** A nyilatkozatnak tartalmaznia kell a megszüntetését tényét, a próbaidőre való hivatkozást és a nyilatkozat keltét.
- **azonnali hatállyal.** Nincs felmondási idő, a nyilatkozat közlésével megszűnik a munkaviszonyt.
- **indokolás nélkül.** Egyik félnek sem kell megindokolnia, hogy miért szünteti meg a munkaviszonyt.
- **végkielégítés fizetése nélkül.** Ha a munkaviszony próbaidő alatt, azonnali hatállyal szűnik meg, úgy a munkavállaló nem jogosult végkielégítésre.
- **nincs jelentősége a felmondási tilalmaknak, korlátozásoknak.**

Először a próbaidősök és a kölcsönzöttek

Egy autóipari vállalat mintegy 5500 dolgozójából közel 1200 embert bocsát el. A leépítés oka a pénzügyi válságban, megrendelések csökkenésében keresendő. A cég kénytelen csökkenteni a műszakok számát, és szombaton nem lesz termelés. Így viszont a munkaerő egy része feleslegessé vált. A cég bejelentései szerint a leépítés a próbaidősök elküldésével kezdődött meg. A munkáltatónál működő szakszervezet véleménye szerint befolyása a próbaidős, illetve kölcsönzött munkavállalók elküldése esetén a legkisebb.

2008.11.28. Tőzsdefórum

2) Kölcsön-munkavállalók visszaküldése

Szintén egyszerű megoldás, ha a leépítés első lépéseként a munkáltató visszaküldi az általa igénybe vett kölcsönzött (bérelt) munkavállalókat.

A kölcsön-munkavállalók ugyanis nem az őket ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő vállalkozásokkal, hanem egy kölcsönbeadó ügynökséggel állnak munkaviszonyban.⁶⁴ A kikölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő látja el utasításokkal, a rendelkezésére bocsátott munkaerőért cserébe pedig kölcsönzési díjat fizet a kölcsönbeadónak, egy polgárjogi szerződés alapján. Mivel azonban közte és a kölcsön-munkavállaló között semmilyen jogviszony nincs, ha már nem tart igényt szolgálataira, az előbb említett polgári jogi szerződés szerint visszaküldheti őt a kölcsönbeadóhoz.

A munkáltató tehát a kölcsönzött munkaerőtől igen egyszerűen szabadulhat meg. Ez ugyanis **nem a munkaviszony megszüntetését jelenti**, csupán a kölcsönbeadóval kötött szerződés felmondását.

A kölcsön-munkavállalók visszaküldésére az Mt. egyáltalán nem tartalmaz előírásokat. Erre tehát csak a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közti megállapodás az irányadó. E szerződés rögzítheti például, hogy

⁶³ Mt. 81. § (3) bek.

⁶⁴ Mt. 193/C. §.

- milyen esetekben lehet visszaküldeni a feleslegessé vált kölcsön-munkaerőt.
- felmondási időt köthet ki. Ilyenkor nem azonnal, hanem csak a felmondó nyilatkozat közzéte után, egy bizonyos idő (pl. 30 nap) elteltével küldhetők vissza a kölcsönzött munkavállalók.
- indokolási kötelezettséget írhat elő.

Figyelem! Nem arról van tehát szó, hogy a kölcsönvevő megszünteti a kölcsön-munkavállaló jogviszonyát, ezért:

- nincs végkielégítés-fizetési kötelezettség,
- nincs felmondási idő,
- nem alkalmazandók a csoportos létszámcsökkentés szabályai,
- nincs jelentősége a felmondási tilalmaknak, korlátozásoknak.

A visszaküldött kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya a kölcsönbeadóval érintetlenül fennmarad. Ha a kölcsönbeadó szükségesnek látja, akkor neki kell megszüntetnie a munkaviszonyt.

A belsős munkavállalók védelme

Egy több mint ezer alkalmazottat foglalkoztató műanyag-technikai cég 270 főt bocsát el, miután megrendelése mintegy 30 százalékkal csökkentek az elmúlt két hónapban. A cég a válságot először megpróbálta a lehető legkevésbé fájdalmas módon kezelni, októberben csak a próbaidős dolgozóknak mondtak fel, majd a kölcsönzött állományra került sor.

2008.12.09. HR Portal

Egy motorgyártó cég a működés hatékonyságának fenntartása érdekében, élve a rugalmas létszámgazdálkodás lehetőségeivel, a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott állomány egy részét elküldi. Az autópárt is sújtó európai gazdasági válság miatt ugyanis motorgyártás szerelősorán átmenetileg korlátozza a termelést. Az intézkedés 30-40 dolgozót érint.

2008.10.16. MTI, HR Portal

Egy autópárti vállalat nem létszámcsökkentéssel, hanem a műszakrendek rugalmas módosításával készül fel a pénzügyi válság okán várható megrendelés-csökkenésre. A tervezett változtatások a törzsállomány munkahelyeit nem érintik, a kölcsön munkaerőtől azonban szükség esetén megválnak a vállalat. Jelenleg mintegy 200 dolgozót foglalkoztat kölcsön munkaerőként, s közülük 40-nel nem hosszabbít szerződést.

2008.10.20. MTI, HR Portal

3) A nyugdíjas munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése

Az Mt. a nyugdíjazást nem nevesíti a munkaviszony megszüntetésére okot adó körülménynek, de a nyugdíjas munkavállaló jogviszonyának megszüntetésére rugalmasabb szabályok vonatkoznak.

Az Mt. alkalmazásában a munkavállaló **nyugdíjasnak minősül**, ha:

- a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik, vagy
- az előbbi korhatár betöltése előtt
 - o öregségi nyugdíjban, vagy
 - o korekedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy
 - o előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy
 - o szolgálati nyugdíjban, vagy
 - o korengedményes nyugdíjban, vagy
 - o más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg

o rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesül, és kérelmére a nyugellátást megállapították.⁶⁵

A nyugdíjazásnak a munkaviszony megszüntetése körében két szempontból van jelentősége:

- ha a munkavállaló a fentiek szerint nyugdíjasnak minősül, tehát vagy öregségi nyugdíjra jogosult, vagy nyugellátást folyósítanak a számára, úgy munkaviszonya az általános szabályokhoz képest egyszerűbben mondható fel.
- ha a munkavállaló az öregségi nyugdíjkorhatár előtt áll, akkor a törvény fokozott védelemben részesíti.

A) Ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül

Mivel e munkavállalók nem csak munkabérből élnek, hanem emellett állami nyugellátásban is részesülnek, ezért a törvény kevesebb védelmet biztosít számukra a munkáltató egyoldalú jogviszony megszüntetésével szemben. A különbségek az alábbiak:

- a munkáltató a rendes felmondását **nem köteles indokolni**, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, kivéve ha (baleseti) rokkantnyugdíjban részesül.⁶⁶
- a **felmondási tilalmak** szabályai **nem** alkalmazhatóak.⁶⁷
- **nem jár a munkavállalónak végkielégítés**, ha legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában (tehát nem a felmondás közlésekor) nyugdíjasnak minősül.⁶⁸

Így összességében, ha a nyugdíjazás önmagában nem is felmondási ok, a nyugdíjas munkavállaló munkaviszonya sokkal könnyebben, indokolás nélkül és kevesebb anyagi kötelezettséggel szüntethető meg.

Az életkor és az egyenlőség

Az idősebb korosztály, különösen a nyugdíj előtt állók foglalkoztatása sokszor felveti az egyenlő bánásmód követelményének, azaz a diszkrimináció tilalmának kérdését is.

A munkáltatók ugyanis sok esetben azért bocsátják el idősebb munkavállalóikat, mert úgy gondolják, kisebb a munkabírásuk, többet betegek, és magasabb a bérigényük is. Az életkor azonban önmagában nem lehet a munkaviszony megszüntetésének indoka! Ilyen esetben a sérelmet szenvedett munkavállaló a munkaügyi bírósághoz, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz is fordulhat.

Egy esetben egy német szakos pedagógus fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz azzal a panasszal, hogy kinevezését munkáltatója nem hosszabbította meg. Ezt a kérelmező azért találta sérelmesnek, mivel másik két kolléganője szerződése viszont meghosszabbításra került. Álláspontja szerint mindketten szakmailag csekélyebb adottságokkal rendelkeztek hozzá képest, és csupán életkora (50 éves) miatt vált meg éppen tőle a munkáltató.

A munkáltató ugyanakkor bizonyította, hogy a 2006/07-es tanévben az iskola összesen 17 főt foglalkoztatott határozott idejű szerződéssel, közülük 4 főnek nem hosszabbította meg a szerződését:

- egy 60 éves pedagógus jogviszonyát az illető saját kérésére szüntették meg, mivel másik iskolában helyezkedett el,
- egy 66 éves kolléga öregségi nyugdíjra lett jogosult,
- egy 38 éves tanárét, végül
- az 50 éves kérelmezőét.

Ilyen értelemben nem volt megállapítható, hogy az eljárás alá vont kizárólag az 50 év feletti életkort vette volna alapul akkor, amikor a határozott időre szóló kinevezéseket nem hosszabbította meg.

831/2007 EBH határozat

⁶⁵ Mt. 87/A. § (1–2) bek.

⁶⁶ Mt. 89. § (6) bek.

⁶⁷ Mt. 90. § (3) bek.

⁶⁸ Mt. 95. § (2) bek.

B) A közvetlenül nyugdíj előtt állók helyzete

Az idősebbek sérülékeny munkaerő-piaci helyzetére tekintettel az Mt. több védelmi szabályt tartalmaz számukra a munkaviszony megszüntetése körében.

Az ún. **felmondási korlátozás** alapján a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással **csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg**, a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző **öt éven belül** az öregségi nyugdíjra való jogosultság eléréseig. Nem vonatkozik e szabály arra, aki ez idő alatt egyébként nyugellátásban (pl. előrehozott öregségi nyugdíjban) részesül.⁶⁹

A Legfelsőbb Bíróság értelmezésében a különösen indokolt eset megállapításához olyan súlyos ok szükséges, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása. A különös indokot megvalósító súlyos ok jelentkezhetsz a munkáltató gazdálkodása körében is (pl. átszervezések, létszámcsökkentések, a gazdálkodás színvonalának emelése érdekében végrehajtott személycserék).⁷⁰

A felmondási korlátozással azonos célú szabály az ún. **emelt összegű végkielégítés**. Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállaló a munkaviszony végén végkielégítésre jogosult, úgy annak törvényi mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkaviszonya

- az öregségi nyugdíjra, vagy
- a kordedvezményes öregségi nyugdíjra

való jogosultság megszerzését megelőző **öt éven belül** szűnik meg. Az emelt összegű végkielégítés csak egy ízben jár, így ha azt egy korábbi munkaviszonyban a munkavállaló már igénybe vette, utóbb többször nem jogosult rá.⁷¹ Ennek ellenőrizhetősége érdekében a munkaviszony végén kiállított munkáltatói igazolásnak kötelezően tartalmaznia kell, hogy a munkavállaló részesült-e már emelt összegű végkielégítésben.⁷²

4) A munkaviszony felmondása a munkáltató működésével összefüggő okból

A munkáltató működésével, gazdálkodásával kapcsolatos változások szükségessé tehetik egy vagy több munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését. A kiadvány megírásának időpontjában legvalószínűbben előforduló ilyen változás a megrendelések, a forgalom visszaesése lehet, melynek következtében bizonyos munkakörök feleslegessé, mások eltarthatatlanná válhatnak.

A munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony-megszüntetés legáltalánosabb jogcíme a munkáltató által közölt rendes felmondás. A munkáltatói rendes felmondás gyakorlása azonban válság idején is **szigorú feltételekhez kötött**, minden esetben alapos írásbeli indokolást igényel, és a munkavállalókat számos korlátozás is védi az ilyen típusú munkaviszony-megszüntetéssel szemben.

Figyelem! A rendes felmondás kizárólag azon munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére alkalmazható, akik **határozatlan** idejű munkaszerződést kötöttek.⁷³ A

⁶⁹ Mt. 89. § (7) bek.

⁷⁰ MK 10.

⁷¹ Mt. 95. § (5) bek.

⁷² Mt. 98. § (1) bek. f) pont.

⁷³ Mt. 89. § (1) bek.

határozott időre létesített munkaviszonyok megszüntetésére külön elszámolás alapján van lehetőség.⁷⁴

A rendes felmondás leggyakoribb indokai:

- *Átszervezés.* Az átszervezés fogalma a cég szervezeti egységeinek átalakítása mellett a munkaköri feladatok átcsoportosítását, a feladatelosztás megváltoztatását, a munkafolyamatok újragondolását is jelenti. Ide tartozik az egyes szervezeti egységek, telephelyek, fióktelepek megszüntetése, továbbá a kiszervezés (outsourcing) is, amikor egyes munkafolyamatokat a munkáltató külső céggel végeztet el.

Figyelem! Az átszervezés abban az esetben lehet jogszerű indok, ha az az elküldeni kívánt munkavállaló munkakörére ténylegesen kihat. Ezt a munkáltatónak kell bizonyítania egy jogvita során!

- *Létszámcsökkentés.* A létszámcsökkentés, mint felmondási ok nem önálló, minden esetben egy gazdasági, munkaszervezési körülményen alapul. A leggyakrabban az átszervezéshez, több munkakör összevonásához, a több munkavállaló által ténylegesen betöltött munkakörök számának csökkentéséhez kapcsolódik.

Önmagában a megrendelések visszaesése nem elegendő a munkaviszony megszüntetéséhez, szükséges hozzá egy tulajdonosi, ügyvezetési döntés, amely dokumentáltan rögzíti a munkaviszony megszüntetésének elrendelését az adott munkakörben.

Ugyanakkor a **munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik** annak eldöntése, hogy saját szervezeteit, munkafolyamatait milyen módon kívánja működtetni, így különösen, hogy:

- egyes munkavállalók közül melyiknek a munkaviszonyát szünteti meg,
- a telephely, szervezeti egység gazdaságos-e, szükséges-e fenntartani,
- a munkafolyamatok racionalizálása érdekében szükséges-e összevonni egyes munkaköröket, vagy
- a tevékenységet a továbbiakban egy külső céggel kívánja elvégeztetni.⁷⁵

Figyelem! A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó fenti kérdések nem vizsgálhatók egy munkaügyi perben, csak az, hogy azok valóban érintik-e a munkavállaló által betöltött munkakört.⁷⁶ Amennyiben a

Végső megoldás: megszüntetés

Egy cég tatabányai és kecskeméti gyarából 90 embert bocsátottak el a rendelésállomány csökkenése miatt. Tatabányán egy műszaknyi embertől váltak meg, s a hétnapos munkarendet ötnaposra csökkentették. Kecskeméten pedig úgy alakult a rendelésállomány, hogy öt napra sem tudták teljes egészében kitölteni a kapacitásokat.

2008.10.28. HR Portal, MTI

A dolgozók harmadától – csaknem 60 alkalmazottól – válik meg egy kaposvári műanyag-feldolgozó vállalkozás. Ha nem küldik el az embereket, veszélybe kerülhet a januári fizetések kiutalása – indokolta a leépítést az elsősorban német piacra szállító cég ügyvezető igazgatója. Késő őszig még négy műszakban dolgoztak, december elején tértek át a három műszakos munkarendre, ám ha nem lesz változás, akkor az ügyvezető szerint januártól két műszakban dolgoznak.

2008.12.08. HR Portal
MTI, Somogyi Hírlap

⁷⁴ Mt. 88. § (2) bek.

⁷⁵ Legf. Bír. Mfv. II. 10 086/1998/3.

⁷⁶ Legf. Bír. Mfv. I. 10 222/1996/3.

döntések ténylegesen megvalósulnak, még az sem teszi jogellenessé a munkaviszony-megszüntetést, ha utólag a döntés célszerűtlennek bizonyult, és az eredeti állapotot visszaállították.⁷⁷

⁷⁷ BH 1995.609

A rendes felmondás legfontosabb szabályait az alábbiak szerint lehet összefoglalni:

A jognyilatkozatra vonatkozó szabályok	A munkáltató gazdasági helyzete miatt szükségessé vált rendes felmondást írásba kell foglalni .
	A felmondás indokolásának valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie, nem sértheti az egyenlő bánásmód követelményét, és meg kell felelnie a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének is.
	Egyes esetekben a munkavállalókat felmondási védelem helyett felmondási korlátozás illeti meg (pl. közvetlenül nyugdíj előtt állók), így nekik csak kivételesen indokolt esetben szüntethető meg ezen a módon a munkaviszonyuk.
A közlésre vonatkozó szabályok	A munkáltatói rendes felmondás esetén a munkavállalót felmondási védelem illetheti meg. Ez alapján bizonyos időszakok alatt (pl. keresőképtelenség) a munkavállalóval nem közölhető a rendes felmondás.
	Ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő okból közölt rendes felmondással szűnik meg, úgy a munkavállalót figyelembe kell venni a csoportos létszámcsökkentés során .
A munkaviszony megszűnésére vonatkozó szabályok	A rendes felmondás csak az ún. felmondási idő leteltét követően szünteti meg a jogviszonyt, amely időtartama legalább 30 nap, legfeljebb pedig 1 év lehet. A rendes felmondás tehát „késleltetett hatású”.
	A munkavállalót megilleti a felmentési idő , amely a felmondási idő felével egyenlő mértékű, és erre az időtartamra a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.
	A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása következtében szűnik meg, feltéve, hogy jogviszonya legalább három évig fennállt. Ilyen esetben a végkielégítés minimális mértéke egyhavi átlagkereset.

Mit tehet a szakszervezet?

A munkáltató működési körébe tartozó rendes felmondás elkerülésére a szakszervezet **kollektív szerződéses rendelkezésekkel** ösztönözheti a munkáltatót. Ilyen megoldások lehetnek **például:**

1) A kollektív szerződésben állásfelajánlási kötelezettséget kötnek ki, vagyis, ha a munkáltatónál a felmondás közlése idején lenne olyan szabad munkakör, amelyben a munkavállalót foglalkoztatni lehetne, akkor kötelező azt felajánlani neki.

2) Az állásfelajánlási kötelezettség másik formája lehet, hogy a munkáltatónak a korábban nála dolgozó, de elküldött munkavállalókat kell visszavennie, ha utóbb a létszám bővítése válik szükségessé. Ilyen esetben a szakszervezet közreműködése kiemelt lehet, ha tartja a kapcsolatot a munkavállalóval, és tájékoztatja őt a megnyíló munkalehetőségekről.

Az állásfelajánlási kötelezettséget akár a cégcsoporton (konzernen) belül is lehet érvényesíteni, amelynek a munkáltató tagja, feltéve, hogy valamennyi, a munkáltatókra kiterjedő hatályú kollektív szerződést módosítani lehet.

3) A munkavállalónak járó törvényi végkielégítésen felül a munkáltató további végkielégítést köteles megfizetni, ha a munkaviszony megszüntetésére a munkáltató működési körébe felmerülő okból került sor. Ilyen végkielégítést azokra az esetekre is ki lehet kötni, ha a munkaviszony nem rendes felmondással kerül megszüntetésre.

4) A nyugdíjas kor előtt álló munkavállalók részére kiköthető a kötelező korengedményes nyugdíjazás, ha annak jogszabályi feltételei egyébként fennállnak.

5) Lehetőség van a kollektív szerződésben akár hosszabb idejű felmondási idő meghatározására is, azzal, hogy a felmondási idő maximuma egy év lehet. Ez a munkavállalók számára azért is előnyös, mert a társadalombiztosítási jogviszonyuk ezen időszak alatt fennmarad.

Az is előírható, hogy a felmondási idő egészére, vagy legalábbis felénél nagyobb mértékű részére kell felmenteni a munkavállalókat a munkavégzés alól. Így több idejük lesz új munkahelyet keresni, miközben még átlagkeresetben részesülnek.

6) A rendes felmondással érintett munkavállalók, ha munkaviszonyuk mégis megszűnik, tovább-, vagy átképezhetők a munkáltató igényének megfelelően. Ezért a kollektív szerződésben meg lehet állapodni, hogy a munkáltató az elbocsátott munkavállalókkal tanulmányi szerződést köt, és annak sikeres teljesítése után visszaveszi őket.

5) Megszüntetés közös megegyezéssel

A munkaviszony bármikor megszüntethető a felek írásos közös megegyezésével.⁷⁸ Ilyen esetben a megszüntetés valamennyi körülményéről, feltételéről a felek maguk állapodnak meg. Ennek megfelelően megállapodás kérdése a megszüntetés hatálya (amely így akár azonnali is lehet), vagy a munkavállalót a munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel megillető juttatások.

A nehéz gazdasági helyzetbe került munkáltató számára a munkaviszony megszüntetésére a közös megegyezés fontos eszköz lehet, mivel így **a munkavállalóval kötött kompromisszum útján** megkerülheti a rendes felmondás előbb bemutatott kötött szabályait, adott esetben annak jelentős költségeit. Gyakran előfordul, hogy a munkáltató rábeszéli, adott esetben ráveszi a munkavállalót, hogy fogadja el a közös megegyezéses megszüntetésre vonatkozó ajánlatát. Ehhez a leggyakoribb eszközök a különböző többlet juttatások, pl.: törvényi mértéknél magasabb összegű végkielégítés, a munkaviszonyának megszűnéséig hátra levő idő alatti mentesülés a munkavégzés alól, díjazás ellenében, stb. Előfordulhat viszont az is, hogy a munkáltató a munkavállalónak – annak ismerethiányában bízva – a felmondás esetén járó juttatásokat ajánlja fel, vagy akár a munkavállalóval szemben bírósági eljárást helyez kilátásba (pl.: rendkívüli felmondással és kártérítéssel „fenyegeti”).

A következetes bírói gyakorlat a közös megegyezéses megszüntetéshez a feleknek a jogviszony megszüntetésére irányuló **félreérthetetlen és valódi szándékát** követeli meg, amelyből kitűnik az akaratuk, hogy a munkaviszonyt mely időpontban kívánják megszüntetni.⁷⁹ Ha a munkáltató jogellenes kényszerrel, fenyegetéssel, esetleg megtévesztéssel veszi rá a munkavállalót a megegyezés elfogadására, akkor az ilyen megállapodást a munkavállaló erre hivatkozva megtámadhatja, és a munkaviszony megszüntetése sikeres megtámadás esetén jogellenes lesz.⁸⁰

Figyelem! A törvény csak a **jogellenes magatartásokat (fenyegetést)** tiltja! Az előbbi példa szerint, ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés vagy valamely magatartás miatt egy alapvetően jogszerűen megindítható eljárást helyez kilátásba (pl. fegyelmi eljárás, rendkívüli felmondás, kártérítési felelősség érvényesítése), és ezzel igyekszik rávenni a munkavállalót a közös megegyezés aláírására, e körülmény nem jelent jogellenes fenyegetést.⁸¹ Ekkor sem köteles viszont a munkavállaló aláírni a megegyezést, és dönthet úgy, hogy megvárja, amíg a munkáltató megindítja az eljárást.

Figyelem! A munkavállaló **soha, semmilyen körülmények között nem köteles aláírni a közös megegyezést!** Amennyiben kétségei vannak, hogy ez számára megfelelő-e, vagy nem elégedett a felajánlott juttatásokkal, joga van **nem aláírni** a szerződést. Ha a munkavállaló aláírta a megállapodást, akkor utólag **neki kell bizonyítani** azt, hogy a munkáltató valamilyen jogellenes eszközzel vette rá a megegyezésre!

Ezzel ellentétben, ha a közös megegyezés megghiúsulása után a munkáltató tesz valamilyen lépést (pl.: rendkívüli felmondással él), neki kell bizonyítania, hogy az intézkedés alapjául szolgáló szigorú törvényi körülmények fennállnak.

⁷⁸ Mt. 87. § (1) bek. a) pont.

⁷⁹ BH 2002.202

⁸⁰ Mt. 7. §.

⁸¹ BH 1998.50, BH 2002.74

Kényszerszünet közös megegyezéssel

Egy közel négyszáz embert foglalkoztató, a gépjárművekhez villamos részegységeket gyártó cégnél az üzemi tanács és a cégvezetés közös határozata alapján egy hónapra leállítják a gyártást. A dolgozóknak közös megegyezéssel szüntetik meg a munkaviszonyát, és a jövő év elején próbaidő kikötése nélkül új munkaszerződést kötnek velük. Erre az időszakra az alkalmazottaknál marad a beléptetőkártya és a munkaruha, bizonyítandó, valóban csak egy hónapos szünetet terveznek.

2008.11.07. HR Portal

Mit tehet a szakszervezet?

A következőket bírói gyakorlat szerint a munkavállalónak mindig **elegendő időt kell biztosítani** a munkáltató közös megegyezéssel megszüntetésre vonatkozó ajánlata mérlegelésére, megfontolására. A megegyezésbe foglalt feltételek az aláírás után csak nagyon nehezen vitathatóak!

Ezért **a szakszervezetnek érdemes tanácsadóként segítenie** a munkajogban általában járatlan munkavállalókat! Minden közös megegyezés kapcsán egyedileg kell mérlegelni, hogy a feltételek tisztességesek-e, az adott helyzetben érdemes-e elfogadnia a munkavállalónak.

6) A határozott idejű munkaviszony megszüntetése

A határozott időre alkalmazott munkavállalók jogviszonyának megszüntetésére speciális szabályozás vonatkozik. A legfontosabb különbség, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók munkaviszonya a határozott idő leteltét követően **automatikusan megszűnik**.⁸² Ilyenkor tehát nincs szükség külön megszüntető nyilatkozatra. Ha a munkáltató nem akarja tovább foglalkoztatni őket, elegendő, ha **egyszerűen nem köt velük újabb szerződést**. Mivel itt nem a munkaviszony megszüntetéséről, hanem megszűnéséről van szó, a végkielégítés, felmondási védelem, vagy felmondási idő intézménye szóba sem jön.

Érdemes megjegyezni, hogy egyébként a határozott idejű munkaviszony rendes felmondással nem, csak próbaidő alatt azonnali hatállyal, közös megegyezéssel és rendkívüli felmondással szüntethető meg.⁸³ Emellett létezik egy speciális megszüntetési mód, amelyet csak a munkáltató vehet igénybe. A munkáltató bármikor, azonnali hatállyal és indokolás nélkül megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt, feltéve, hogy a munkavállalónak

Ha az idő lejárt...

Közel száz dolgozótól válik meg egy 1300 főt alkalmazó elektrotechnikai cég. A válság miatt kevesebb megrendeléshez jutott a vállalat, ennek következménye a leépítés, amely zömében fizikai dolgozókat sújt. Elsősorban azoktól válnak meg, akiknek lejár a határozott időre szóló munkaszerződésük.

2009.01.28. HR Portal

Egy szivattyúkat és villanymotorokat gyártó cégnél 20 százalékkal csökkentek a megrendelések. A válság hatásait nem elbocsátásokkal ellensúlyozzák, hanem négy napos munkahetet vezettek be három hónapra. Október közepétől már nem vettek fel új alkalmazottat, és nem hosszabbították meg a lejárt szerződéseket sem, így ezért és a természetes elvándorlás miatt a mintegy kétezres létszám mára már 1900 fő alá csökkent.

2009.02.19. MTI, HR Portal

⁸² Mt. 86. § c) pont.

⁸³ Mt. 88. § (1) bek.

kifizet egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét.⁸⁴

Gazdasági nehézségek esetén tehát legegyszerűbb, ha a munkáltató megvárja a határozott idő lejártát, és nem szerződik újra a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal. Ha a határozott idő tartama alatt kell megszüntetni a munkaviszonyt, és nem sikerül közös megegyezést köti a munkavállalóval, a próbaidő pedig már letelt (vagy nem is volt kikötve), úgy a munkáltató csak az utolsónak tárgyalta, (viszonylag) költséges megszüntetési módot veheti igénybe.

7) A csoportos létszámcsökkentés

A gazdasági okokból történő elbocsátások sok esetben csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek. A csoportos létszámcsökkentés nem önálló megszüntetési jogcím, hanem egy olyan szabálycsoport, amit akkor kell alkalmazni, ha a munkáltató egy meghatározott időszak alatt a munkavállalók nagyobb csoportjának szünteti meg a munkaviszonyát, működésével összefüggő okból.

Az Mt. szerint a csoportos létszámcsökkentés szabályait akkor kell alkalmazni, ha teljesül egy mennyiségi, egy minőségi és egy időbeli kritérium.⁸⁵

A **mennyiségi kritérium** az elbocsátani kívánt és az összes foglalkoztatott munkavállaló létszámára vonatkozik. Eszerint csoportos létszámcsökkentésről akkor beszélünk, ha a döntést megelőző félévben a foglalkoztatott munkavállalók átlagos létszáma és az elbocsátással érintettek száma a következők szerint alakul:

Foglalkoztatotti létszám	Elbocsátással érintettek minimális létszáma
21–99 fő	10 fő
100–299 fő	foglalkoztatottak 10%-a
300–	30 fő

A csoportos létszámcsökkentés fogalmának második, **időbeli kritériuma** az, hogy e munkavállalók elbocsátására egy **harminc napos időszakon belül** kerüljön sor. Ha a munkáltató az adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, illetve megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, illetve megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani. Például, ha a 200 főt foglalkoztató munkáltató március 4-én 19 munkavállalónak felmond, majd április 3-án újabb 19 főt bocsát el, úgy e szabály értelmében e két csoportot egybe kell számítani. Mivel így 38 főt, azaz munkavállalóinak több mint 10%-át bocsátotta el, a csoportos létszámcsökkentés szabályait alkalmazni kell.

Végül, a fogalom harmadik, **minőségi eleme** szerint a munkaviszony megszüntetésére a **munkáltató működésével összefüggő okból** kell, hogy sor kerüljön. Épp ezért a munkaviszonyok megszüntetésének módja csak az alábbiak lehetnek:

- a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondás,
- a határozott idejű munkaviszony munkáltatói megszüntetése,⁸⁶
- a közös megegyezés.

⁸⁴ Mt. 88. § (2) bek.

⁸⁵ Mt. 94/A. § (1) bek., 94/C. § (3–4) bek.

⁸⁶ Mt. 88. § (2) bek.

Tehát a próbaidő alatt, vagy a rendkívüli felmondással elküldött munkavállalókat, illetve a visszaküldött kölcsönzött munkavállalókat nem kell figyelembe venni a csoportos létszámcsökkentés szempontjából.

Ha a munkáltatónak **több telephelye van**, a feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani. De az **ugyanazon megyében** (a fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A **változó munkahelyen** foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.⁸⁷

Példa: a munkáltató üzemében 340 munkavállaló dolgozik. A gazdasági helyzetre tekintettel létszámcsökkentésre van szükség. A munkáltató ezért február 1. és március 1. között az alábbi intézkedéseket hozza:

- visszaküld 21 kölcsönzött munkavállalót,
- 23 fővel rendes felmondást közöl, a megrendelések visszaesését jelölve megindokként,
- 2 főt rendes felmondással elküld, mert sorozatos kések miatt nem kíván velük tovább együtt dolgozni,
- 8 nyugdíjasnak minősülő munkavállalóval közös megegyezést köt, amely alapján egyhavi bért fizet számukra a munkaviszony megszüntetésekor,
- 2 főt rendkívüli felmondással elbocsát, üzemi lopás miatt.

Ebben az esetben a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazásához az szükséges, hogy legalább 30 fő munkaviszonya szűnjön meg a megjelölt időszak alatt, a munkáltató működésével összefüggő okból. Nem lehet beszámítani:

- a kölcsönzött munkavállalókat, hiszen itt nincs szó a munkaviszony megszüntetéséről,
- a késések miatt elbocsátott két munkavállalót, hiszen itt a megszüntetés oka a munkavállalók magatartása
- az 2 üzemi lopás miatt elküldött személyt, mert itt szintén nem a munkáltató működésével összefüggő ok miatt szűnik meg a munkaviszony.

A munkáltató működésével összefüggő ok tehát csak a megrendelések visszaesése miatt leépített 23 fő esetében és a 8 nyugdíjossal kötött közös megegyezés esetén állapítható meg.⁸⁸ Mivel létszámuk 31 fő, ezért a csoportos létszámcsökkentés szabályait alkalmazni kell.

Csoportos létszámcsökkentés esetén **a munkáltatót többletkötelezettségek terhelik**. Ezek célja, hogy az egyszerre nagyobb létszámú munkavállaló elbocsátására megfelelően felkészülhessenek az érintett munkavállalók, az érdekképviselők és az állami foglalkoztatási szervek is. E kötelezettségek lényege:

- Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, **a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal** köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal **konzultációt kezdeményezni** és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni.⁸⁹

⁸⁷ Mt. 94/A. § (3) bek.

⁸⁸ Lásd hasonló esetként: BH2008. 130.

⁸⁹ Mt. 94/B. § (1) bek.

- Ezzel egyidejűleg a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint annak adataitól és körülményről írásban **értesíti az állami foglalkoztatási szervet**.⁹⁰
- A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az **érintett munkavállalót** és az **állami foglalkoztatási szervet** a rendes felmondás, illetve az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti jognyilatkozat közlését megelőzően legalább **harminc nappal írásban tájékoztatja**.⁹¹ Az ennek elmulasztásával közölt, illetve a munkáltató és a munkavállalók képviselői között a konzultáció során kötött megállapodásba ütköző rendes felmondás jogellenes. Ha a munkavállaló e tájékoztatás időpontjában felmondási tilalom alatt áll, akkor a rendes felmondást csak a védelem megszűnése után lehet vele közölni.⁹²

Egy eredményes konzultáció története

Százhusz alkalmazottjától válik meg egy húsipari vállalat. Az üzem vezetősége eredményes megállapodást kötött a munkavállalók képviselőivel az alkalmazottaknak nyújtandó szociális intézkedéscsomagról.

A cég vezetősége a konzultáció során tájékoztatta az érdekképviselőt a jövőbeli tervekről, valamint a javító intézkedések szükségességéről. Ezek megtakarításokat eredményeznek a veszteséges cég számára az anyagbeszerzés, az energia és a kiadások, valamint a szolgáltatások területén. A javító intézkedések keretében a cég vezetősége 120 dolgozó elbocsátásáról is konzultált az alkalmazottak képviselőivel.

A munkaadók és a munkavállalók képviselői között létrejött szociális megállapodásban a cég a törvényes kötelezettségeken felül egyebek között vállalta belső tájékoztató központ létrehozását, amely az alkalmazottaknak jogi, információs és adminisztratív segítséget nyújt új munkalehetőségek kereséséhez. A cég felkérte a munkaügyi központot, hogy minden érintett számára nyújtson tájékoztatást álláslehetőségekről és átképzési programokról. A felmondási idő letöltése alól minden munkavállalót a felmondási idő teljes időtartamára felmentenek, elősegítve ezzel új munkahely keresésének lehetőségét.

A többletkiadás ellenére is támogatják az előrehozott nyugdíjaztatást az érintett dolgozók esetében, a szabad munkakörök betöltésére pályázatással kerül sor, s a dolgozókat kárenyhítésként többlettuttásban is részesítik.

2008.10.02. MTI, HR Portal

⁹⁰ Mt. 94/D. § (1) bek.

⁹¹ Mt. 94/D. § (2) bek., 94/E. § (1) bek.

⁹² Mt. 94/F. §.

Mit tehet a szakszervezet?

Csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltató köteles az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből álló bizottsággal a **teljes folyamat alatt konzultálni** (Lásd: Mt. 94/B. §). A tárgyalások során a szakszervezetet a munkáltató köteles ellátni minden információval, ami a helyzet megítéléséhez szükséges. E tárgyalásoknak a törvény alapján minimálisan ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés:

- elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
- elveire,
- következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
- az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

Figyelem! Az Mt. nem határozza meg, hogy üzemi tanács hiányában hogyan kell összeállítani a munkavállalói képviselőkből és a képvisellel rendelkező szakszervezetek delegáltjaiból álló bizottságot. Erről tehát mindig az érintetteknek kell megállapodni, mégpedig – a tárgyalások mielőbbi elkezdése érdekében – minél gyorsabban!

A tárgyalások menete röviden az alábbi:

1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésről hozott döntését megelőzően legalább tizenöt nappal kezdeményezi a konzultációt.

2) A konzultáció megkezdése előtt legalább hét nappal írásos tájékoztatást nyújt, amelyben megjelöli:

- a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve az összesen foglalkoztatott munkavállalók létszámát.

3) A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben, írásban közli:

- a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,
- a kiválasztás szempontjait, valamint
- a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját

4) Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

Ha a munkáltató megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet fenti jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek **megállapítása iránt bírósághoz fordulhat**. A bíróság nyolc napon belül nemperes eljárásban dönt. **DE:** ha a bíróság megállapítja a jogsértést, a munkaviszony megszüntetését ez még nem teszi jogellenessé. **Jogelleneséget csak az eredményez,** ha a munkáltató rendes felmondása sérti a konzultáció eredményeként létrejött megállapodást. Például, ha nem biztosítja azokat a juttatásokat a munkavállalónak, amelyeket a megállapodás alapján kellene. (Mt. 94/F. §)

8) A saját munkaerő-állomány leépítése

A munkáltató végső esetben akár úgy is dönthet, hogy a tevékenységét a saját munkaerő-állományának tartós leépítésével folytatja. Ez alapvetően két formában valósulhat meg: munkaerő-kölcsönző cég igénybe vételével, vagy alvállalkozásba adással.

A) Kiszervezés munkaerő-kölcsönzés igénybevételével

A munkáltató akkor választja a munkaerő-kölcsönzést, ha alapvetően ragaszkodik a tevékenység, üzletág fenntartásához, és a jövőben is szeretné megtartani a munka irányításának jogát, szeretné minél teljesebb körben befolyásolni a tevékenység végzését, fenntartva magának a munkáltatói jogok egy részét is.

A munkavállalók kiszervezését a munkáltató két módon oldhatja meg:

- a saját, meglévő munkavállalóinak elbocsátásával és egy idegen állomány kölcsönzésével, vagy
- a saját munkavállalói munkaviszonyának megszüntetésével és egyidejű visszakölcsönzésével.

Amennyiben a munkáltató úgy dönt, hogy **nem saját állományát** kívánja visszakölcsönözni, akkor az első lépés a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése. Ez szinte bizonyosan csoportos létszámcsökkentés keretében fog megvalósulni, mivel az ilyen kiszervezés a munkáltató működési körébe tartozó ok. Ezzel együtt az átállás költségei és időtartama a munkaviszonyok megszüntetése miatt várhatóan növekedni fognak.

A munkaviszonyok megszüntetését követően a munkáltató kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztat; azonban a költségek korábban írt növekedése mellett az új munkavállalók betanulási időszakában a hatékonyság is időlegesen csökkenhet.

A munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra ugyanakkor nem lehet a fentiek szerinti viszonylag egyszerű, egyoldalú lépésekkel átváltani, ha a munkáltató az eddigi megszokott minőségben kívánja **megszakítás nélkül folytatni a tevékenységet**. A kiszervezni kívánt munkavállalók munkaviszonyát ugyanis meg kell szüntetni, és nekik a munkaerő-kölcsönző céggel új jogviszonyokat kell létesíteniük, immár munkaerő-kölcsönzés céljából. Ez pedig rögtön két esetben is igényli a munkavállaló együttműködését:

- **A fennálló munkaviszony megszüntetése.** Ha a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – szűnik meg, akkor őt a korábbi munkáltatónál a munkaviszony megszűnésétől számított hat hónapig munkaerő-kölcsönzés keretében nem lehet foglalkoztatni, vagyis őket oda ideiglenesen nem lehet visszakölcsönözni.⁹³
Amennyiben tehát a munkáltató gyorsan és hatékonyan akarja lebonyolítani a kiszervezést, akkor a munkaviszonyok megszüntetését **közös megegyezéssel** kell végrehajtania, mivel erre a jogcímre nem vonatkozik a törvényi korlátozás.
- **Az új munkaszerződés megkötése.** Amennyiben a munkaviszonyt megszüntették, akkor feltehetően ebben a kérdésben is sikerül konszenzusra jutni. Az új

⁹³ Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont.

munkaszerződések megkötésére akár azt megelőzően is sor kerülhet, hogy a korábbi munkaviszonyt megszüntetnék; ezzel a munkavállaló biztonsága növelhető.

Az együttműködés súlypontja általában az lesz, hogy a munkavállaló anyagilag **ne járjon rosszabbul**, vagyis legalább ugyanazokat a bérelemeket és juttatásokat kapja meg az új munkaviszonya alapján is.

Figyelem! A munkaerő-kölcsönzés keretébe történő kiszervezés tehát a munkáltató részéről nem egy egyoldalúan megvalósítható lépés, szükség van hozzá a munkavállalók egyetértésére. A munkavállalói egyetértés ugyanakkor lényegében mégis csak látszólagos; ha ugyanis a munkáltató a kiszervezésre vonatkozó döntést meghozta, akkor a munkavállaló gyakorlatilag az állását kockáztatja, ha megtagadja a közreműködést annak végrehajtásában.

A munkaerő-kölcsönzés keretében a **kölcsönvevő munkáltató** gyakorolja továbbra is az alábbi munkáltatói jogokat, és minősül munkáltatónak:

- a munkavállaló munkavédelmére,
- a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- az egyenlő bánásmód követelményére,
- a munkavégzésre,
- a munkakör átadás-átvételére,
- a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása,
- a közvetlenül nyújtott a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása,⁹⁴
- valamint a törvény egyes egyéb – különösen a munkarend, munkaidő, pihenőidő meghatározására és a munkavégzés irányítására vonatkozó – rendelkezéseinek alkalmazása⁹⁵ tekintetében.

A kölcsönvevő munkáltató a kölcsönbeadó céggel kötött szerződésben ugyanakkor a munkáltatói jogok teljességét fenntarthatja magának, olyan módon, hogy minden, a munkaviszonyt érintő, a kölcsönbeadó jogkörébe tartozó jognyilatkozathoz kiköti az **előzetes hozzájárulás** jogát. Ilyen módon – közvetetten – a kölcsönvevő munkáltató döntheti el, kit kölcsönözzenek ki hozzá, kit akar foglalkoztatni, mely munkavállaló jogviszonyát kívánja megszüntetni.

Amennyiben a kiszervezés megvalósult, a kölcsönvevő munkáltató a munkaerő-kölcsönzéssel több kockázatot is átadhat a kölcsönbeadónak. Így a továbbiakban a **kölcsönbeadó** minősül munkáltatónak különösen:

- a munkaviszony létesítése,
- az állami hatóságok felé történő bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettségek teljesítése,
- a munkabér kifizetése,⁹⁶ illetve
- a munkaviszony megszüntetése

Szükségszerűen a kölcsönzöttek az elsők

Az autók légkondicionáló berendezéseikhez kompresszorokat gyártó balassagyarmati cég a bérelt munkaerő létszámát csökkentette, és a termelési műszakokon változtatott a pénzügyi válság hatására jelentkező megrendelés-csökkenés miatt. A megrendelések csökkenése szükségszerűen a bérelt munkaerő létszámának csökkentését eredményezte, az operátori létszám 5-10 százalékától váltak meg, emellett a folytonos termelési műszakról a heti 5-6 napos munkavégzésre álltak át.

2008.10.30. HR Portal, MTI

⁹⁴ Mt. 193/G. § (5) bek.

⁹⁵ Mt. 193/P. §

⁹⁶ Mt. 193/F. §

szempontjából.⁹⁷

A munkavállaló által okozott károkért a kölcsönbeadó cég áll helyt a Ptk. alapján.⁹⁸

Figyelem! A munkavállaló egyéni stabil foglalkoztatása szempontjából **hátrányosabb** a munkaerő-kölcsönzés a hagyományos munkaviszonynál! Ha ugyanis a munkavállaló munkájával valamilyen okból elégedetlen a kölcsönvevő, vagy csupán már nincs a továbbiakban szüksége munkaerejére, akkor – többnyire – **egyszerűen visszaküldheti őt** a kölcsönbeadóhoz, és nem foglalkoztatja tovább. Ez szinte minden esetben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését eredményezi, azonban a korábban ismertetett védelmi szabályok (csoportos létszámcsökkentés, végkielégítés, felmondási védelmek, stb.) nélkül.

A fentiekén túl a kölcsönvevő munkáltató további – közvetlen – **anyagi előnyöket** is elérhet a munkaerő-kölcsönzés alkalmazásával:

- Az új munkaszerződések megkötése során akár a **személyi alaphér módosítására** – csökkentésére – is lehetőség nyílik, ami befolyásolja a munkaerő-kölcsönzés díját is.
- A kiszervezett munkavállalók közvetlenül **kivonhatók a kollektív szerződés hatálya alól**, így annak bérezési rendszeréből is, legalább 183 napra. A munkáltató így időlegesen a nélkül csökkentheti a kollektív szerződésben meghatározott juttatásokkal kapcsolatos költségeit, hogy azt fel kellene mondania.⁹⁹
- A munkaügyi, bérszámfejtési, és az ahhoz kapcsolódó adminisztratív feladatok csökkenésével lehetséges nyílik **további létszámcsökkentéseket** végrehajtania ezekben a munkakörökben.

Mit tehet a szakszervezet?

1) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő kiszervezés során a szakszervezet státusza jelentősen megváltozik, mivel a jogviszonyban két munkáltató is szerepel.

Figyelem! A kölcsönvevő munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet nem feltétlenül őrzi meg azt a minőségét a kölcsönbeadónál is! Amennyiben a jogait gyakorolni akarja, a **kölcsönbeadónál is be kell jelentkeznie**, és figyelemmel kell lennie arra, hogy bizonyos jogosítványokat csak vele szemben érvényesíthet!

2) A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés megkötése során a szakszervezetnek nem biztosít jogot ugyan a törvény a tárgyalásokon való részvételre, de amennyiben a szakszervezet képvisellel rendelkezik a kölcsönbeadónál, **tájékoztatást kérhet** arról, és figyelemmel kísérheti annak betartását.

3) A kölcsönvevő munkáltatónak rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal **tájékoztatnia kell** a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő, képvisellel rendelkező szakszervezetet. A szakszervezet így figyelemmel kísérheti a kölcsönzött munkavállalók létszámának alakulását, és döntése szerint akár az ő **jogaik védelme érdekében** is

⁹⁷ Mt. 193/E. § (2) bek.

⁹⁸ Mt. 193/O. §

⁹⁹ Mt. 193/H. § (9–10) bek.

B) Kiszervezés alvállalkozásba – munkáltatói jogutódlás

A munkáltató döntése alapján lehetősége van arra is, hogy egy teljes tevékenységi körét, üzletágát **átadja egy másik cégnek**, az abban foglalkoztatott munkavállalókkal együtt. Ezzel együtt lemond a munkavégzés közvetlen irányításáról, a munkaszervezésről, és ezeket átengedve csak a tevékenység eredményét tartja magánál a továbbiakban. Az ilyen típusú átengedés általában **munkáltatói jogutódlás** keretében valósul meg, vagyis a munkavállalók „kötelező megtartásával”.

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül

- a **jogszabályon alapuló** jogutódlás, így különösen a gazdasági társaságokról szóló törvény szerinti jogutódlás,¹⁰⁰ valamint
- a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi **erőforrásai elkülönített**, szervezett csoportjának (pl. gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, **megállapodáson alapuló átadása és átvétele** (pl. adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén).¹⁰¹

Figyelem! A munkáltatói jogutódlás attól függetlenül **megváltoztatja a munkáltató személyét**, hogy ahhoz a munkavállalónak hozzá kellene járulnia! **A munkavállaló munkaszerződését, juttatásait, korábbi igényeit a munkáltatói jogutódlás nem érinti, azok változatlanul fennmaradnak.**

A munkáltatói jogutódlás **eljárési rendje** részben hasonlít a csoportos létszámcsökkentésnél követendő eljárásra, ennek a központjában is a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége áll:

- A gazdasági társaságokról szóló törvény szerinti jogutódlás (egyesülés vagy szétválás) esetén az erről szóló **szerződés elfogadásától számított 15 napon belül** kell a jogelőd és a jogutód társaságok vezető tisztviselőinek az érdekképviselési szerveket erről tájékoztatni.
- A jogelőd és a jogutód munkáltató együttesen, **legkésőbb a jogutódlást megelőzően tizenöt nappal** köteles tájékoztatni a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiányában az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot, és a tájékoztatás mellett – a megállapodás érdekében – a jogelőd és a jogutód munkáltató köteles **konzultációt kezdeményezni** a munkavállalókat érintő tervbe vett egyéb intézkedésekről.¹⁰²

Ez a kötelezettség akkor is fennáll, ha a jogutódlást megalapozó döntést a jogelőd munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg.

Előfordulhat, hogy a munkáltató csak részben kívánja függetleníteni az üzletágat, és egy, a saját tulajdonosi érdekkörében levő (**konzernen belüli**) társaságba szervezi azt ki. Konzernen belülinek minősül a jogutódlás, ha

- a jogelőd munkáltató,

¹⁰⁰ 2006. évi IV. törvény (Gt.) 67. §

¹⁰¹ Mt. 85/A. § (1) bek.

¹⁰² Mt. 85/B. § (1–2) bek.

- a jogelőd munkáltató többségi tulajdonában álló másik társaság,
- a jogelőd munkáltató többségi tulajdonosa, vagy
- a jogelőd munkáltató többségi tulajdonosa többségi tulajdonában álló másik társaság a jogutód munkáltató legfőbb szervében a szavazatok több mint ötven százalékával rendelkezik.

A jogutódlás anyagi jogi következményei eltérőek attól függően, hogy konszernen belüli vagy kívüli jogutódlásról van szó.

Valamennyi jogutódlás esetén alkalmazandó	A jogutódlás időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át.
	Ha a jogutódlással a jogelőd megszűnik, a már megszűnt munkaviszonyból származó jogok és köteleességek , melyek a jogutódlás időpontjában fennállnak, a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnak át.
	A jogelőd munkáltató a munkavállalóval szemben, a jogutódlás időpontját megelőzően keletkezett kötelezettségeikért a jogutód munkáltatóval egyetemlegesen felelős , ha az igényt a jogutódlás időpontját követő egy éven belül érvényesítik.
Konszernen belüli jogutódlás esetén alkalmazandó	A jogelőd munkáltató kezesként felel a munkaviszonynak a jogutód munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül közölt, a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással, illetve a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedéssel történő megszüntetése esetén a munkaviszony megszüntetésekor a munkavállalót megillető járandóságokért .

Figyelem! A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás **a kollektív szerződést alapvetően nem érinti.**¹⁰³ A jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket – a munkarend kivételével – a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében

- a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig,
- a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve
- a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig,
- ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania.

Ettől csak akkor lehet eltérni, ha a jogutód munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek **a munkavállaló számára kedvezőbbek.**¹⁰⁴

A munkáltató ugyanakkor dönthet úgy is, hogy a tevékenységet teljes egészében leépíti, az üzletágot bezárja, és a jövőben az eddig megtermelt eredményt vásárolja meg mástól. Ez a kiszervezés klasszikus formája, ami tipikusan a munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésével jár együtt, és **nem valósítja meg a munkáltatói jogutódlás esetét.**

Ilyen esetben a munkáltató minden jövőbeli munkajogi jogától és kötelezettségtől megváltik, és immár egy **tisztán polgári jogi jogviszony** egyik alanyaként jelenik meg, kilépve ebben a körben a munkajog hatálya alól.

¹⁰³ Mt. 40. § (2) bek.

¹⁰⁴ Mt 40/A. §

Hatékonyabb az alaptevékenységek ellátása?

Az osztrák közszolgálati média (ORF) több szolgáltatást kiszervez, emellett elbocsátások és korai nyugdíjazások is lesznek. Az ORF szabadúszókat fog szerződtetni az állandó munkatársak helyett.

Az ORF osztrák közszolgálati média ezer munkahelyet szüntet meg 2012-ig: tervezik a technikai szolgáltatásokat, a grafika és a rádió szimfonikus zenekarának kiszervezését. A jelenlegi 3400 dolgozóból így kevesebb mint 2500 marad majd az ORF kötelékében.

*2008.11.28. HR Portal
FH/Hírszerző*

Folytatódnak a 2006-ban megkezdődött kiszervezések az egyik magyarországi repülőtér-üzemeltető társaságnál, mivel a cég a jövőben az alaptevékenységre kíván összpontosítani. Az érdekképviselő – a munkavállalóknak biztosítékot nyújtó – megállapodás-javaslatot nyújtott át a munkáltatónak. Az érdekképviselő szerint a társaság a létesítmény-fenntartási tevékenység további jövőjét a tevékenység kiszervezésében képzei el a munkavállalók egyidejű átadása mellett, ami munkáltatói jogutódlást jelent annak ellenére, hogy a munkáltató nem készített gazdasági és stratégiai elemzést, illetve kockázatelemzést.

A konzultáción a szakszervezetek egyéb alternatívákat is felmutattak a tevékenység kiszervezés nélküli, a munkáltató szervezetén belül történő hatékonyabb folytatására, kérve hogy a munkáltató halassza el a kiszervezési tervét, s előbb készítsen egy felmérést arról, hogy a tevékenység milyen módon végezhető el nyereségesen a saját szervezet keretében. A szakszervezet ezért cserébe vállalja, hogy a munkáltató már most bevezesse a dolgozók teljesítményének mérését és a munkahatékonyság értékelését, hogy csak akkor kerüljön sor a kiszervezésre, ha a tevékenység bizonyíthatóan nem végezhető el a jelenleginél magasabb színvonalon és gazdaságosabban a meglévő keretek között.

*2008.11.10. HR Portal
Magyar Hírlap*

Mit tehet a szakszervezet?

Munkáltatói jogutódlás esetén a munkáltató köteles az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a képvisellel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből álló bizottsággal a **teljes folyamat alatt konzultálni** (Lásd: Mt. 85/B. §). A tárgyalások során a szakszervezetet a munkáltató köteles ellátni minden információval, ami a helyzet megítéléséhez szükséges. E tárgyalásoknak a törvény alapján minimálisan ki kell terjednie a munkáltatói jogutódlás:

- elveire,
- a hátrányos következmények elkerülésének módjára, illetve eszközére, valamint
- a következményeinek enyhítését célzó eszközökre.

Figyelem! Az Mt. nem határozza meg, hogy üzemi tanács hiányában hogyan kell összeállítani a munkavállalói képviselőkből és a képvisellel rendelkező szakszervezetek delegáltjaiból álló bizottságot. Erről tehát mindig az érintetteknek kell megállapodni, mégpedig – a tárgyalások mielőbbi elkezdése érdekében – minél gyorsabban!

A tárgyalások menete röviden az alábbi:

- 1) A jogelőd és a jogutód munkáltató együttesen, legkésőbb a jogutódlást megelőzően tizenöt nappal köteles tájékoztatást adni a jogutódlás
 - időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
 - okáról,
 - a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A jogelőd és a jogutód munkáltató a munkáltatói jogutódlásról hozott döntést követően, a jogutódlást legalább tizenöt nappal megelőzően kezdeményezi a konzultációt.

- 2) A tájékoztatással egyidejűleg jogelőd és a jogutód munkáltató konzultációt köteles kezdeményezni a jogutódlással kapcsolatos megállapodás megkötése céljából.

- 3) Ha a munkáltató és a munkavállalók képviselői a konzultáció során megállapodást kötnek, akkor az abban foglaltak irányadóak lesznek a jogutódlással érintett munkavállalók jogutódnál történő további alkalmazására.

Ha a munkáltató megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet fenti jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek **megállapítása iránt bírósághoz fordulhat**. Ugyanakkor ennek a jogsértésnek nincs kifejezett szankciója. Ha azonban a munkáltatók valamelyike a megkötött megállapodást nem tartja be, a munkavállalók érdekeinek védelme érdekében a szakszervezet bíróság előtt is felléphet, illetve egyéni jogvitába tartozó kérdésben a munkavállaló is bírósághoz fordulhat.

IV. A munkaviszony megszüntetése utáni teendők, igényelhető ellátások

1) Eljárás a munkaviszony végén

A munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre – a munkáltató által – előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval köteles elszámolni.

Figyelem! A munkaviszony megszüntetése esetén irányadó eljárást akkor is megfelelően le kell folytatni, ha egyébként bíróság előtti eljárás van folyamatban a megszüntetés jogszerűségével kapcsolatban, mivel a keresetnek az intézkedés végrehajtására halasztó hatálya nincs.¹⁰⁵

A) Munkakör átadása és átvétele

A munkakör átadásának és az elszámolásnak a feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani, ami viszont nem jelenti azt, hogy a munkavállalónak ne lenne kötelezettsége teljes körűen együttműködni a munkakör átadásában-átvételében.¹⁰⁶

A munkakör átadására akár abban az esetben is sor kerülhet, ha a munkaviszony már megszűnt; ekkor a munkavállaló, ha az átadás-átvétel nem a munkáltatónak felróható okból maradt el a munkaviszony megszűnéséig, akár utólag is köteles ebben együttműködni, és a munkavállaló, bizonyos esetekben akár a munkaviszony megszűnését követően is köteles a munkáltatónál az átadás-átvételt lebonyolítani.

Lényeges ugyanakkor, hogy a munkakör átadása és átvétele, vagyis a munkavállaló által ellátott feladatok folyamatos vitele alapvetően a munkáltató érdeke, így, ha a munkavállaló a munkakör átadása céljából rendelkezésre állt, de a munkáltató az átvételt nem bonyolította le, a munkavállaló utólag már nem kötelezhető arra, hogy rendelkezésre álljon.

B) Határidők

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabéret és egyéb járandóságait, valamint ki kell adni részére a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat is. A törvény a kifizetésre és az igazolások kiadására **pontos határidőket** állapít meg.

Az elszámolásra és az igazolások kiadására nyitva álló határidő	A munkaviszony megszüntetésének körülményei
Az utolsó munkában töltött nap	Bármely eset, ami nem tartozik a kivételek közé.
A jognyilatkozat közlésétől, illetve a megállapodás megkötését követő 3 munkanap	Próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés közlése.
	Rendkívüli felmondás közlése.
	Azonnali hatályú közös megegyezés megkötése.
	A munkáltató rendes felmondása esetén a munkavállaló a felmondási idő alatt munkaviszonyának megszüntetését a munkavégzés alóli felmentése előtti időpontra kéri, és a törvény kötelező rendelkezése alapján a munkáltató a munkaviszonyt a munkavállaló által megjelölt időpontban megszünteti.

¹⁰⁵ Mt. 201. §

¹⁰⁶ Mt. 97. § (1) bek.

	Ha munkavállaló munkaviszonyát a törvénybe ütköző módon, jogellenesen szünteti meg, illetve a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le.
Az utolsó munkában töltött napot követő 5 nap	Ha a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló a jognyilatkozat közlését, illetve a megállapodás megkötését, a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően munkát végzett.
A jognyilatkozat közlését, illetve a munkaviszony megszüntetését, megszűnését követő 5 nap	Ha a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló a jognyilatkozat közlését, illetve a megállapodás megkötését, a jogviszony megszűnésére vezető ok bekövetkezését megelőzően nem végzett munkát.

C) Az elszámolás körébe tartozó követelések

A munkaviszony megszűnésekor a feleknek az elszámolás keretében mindkét fél oldalán figyelembe kell venni a felmerülő igényeket, követeléseket.

A munkavállaló oldalán ezek tipikusan:

- munkaszerződés alapján a munkaviszony megszűnésének időpontjáig járó munkabér és pótlékok,
- végkielégítés, felmentési időre járó átlagkereset,
- szabadságmegváltás,
- esetleges prémium,
- munkáltató által egyoldalúan adott juttatás (pl.: cafeteria),
- egyéb igények, így akár kártérítés is.

A munkáltató oldalán ezek első sorban:

- a munkavállaló részére átadott eszközök (pl.: beléptetőkártya, mobiltelefon, személyi számítógép, gépjármű, munkaruha, stb.),
- az esetlegesen vissza nem adott eszközök vagy a magáncélú eszközhasználat ellenértékének megtérítése,
- felvett munkabérelőleg,
- munkáltatói kölcsön,
- az időarányosan túlvett szabadság után járó távolléti díj,
- jogalap nélkül felvett munkabér, stb.

A fentiek közül a leggyakrabban előforduló **szabadságmegváltás** kerül részletesebb bemutatásra. Ha a munkavállaló a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt **pénzben meg kell váltani**, míg, ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett **munkabért köteles visszafizetni**.

Figyelem! A túlfizetést **nem lehet visszakövetelni** akkor, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be.¹⁰⁷

Nem kötelező megváltani viszont a vezető, vagy vezető állású munkavállalók ki nem vett szabadságát, csak abban az esetben, ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy a szabadság kivételére nem volt lehetősége.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Mt. 136. §

¹⁰⁸ EBH2000. 242

A szabadságot nem lehet kiadni azon időszakokban, amikor a munkavállaló a **munkavégzési kötelezettség alól mentesül**, akár a munkáltató intézkedése alapján, akár egyéb okból (pl.: keresőképtelenség miatt). Ha tehát a munkáltató rendes felmondás esetén a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól, nincs lehetősége arra, hogy a munkavállaló igénybe nem vett szabadságát a felmondási időben kiadja, azt pénzben kell megváltania.¹⁰⁹

Nincs lehetőség arra sem, hogy a munkaviszony a **ki nem adott szabadságok napjaival meghosszabbodjon**, a megváltott szabadságnapok nem növelhetik a munkavállalónak a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idejét, s nem módosítják a munkaviszonya megszűnésének időpontját.¹¹⁰ Ilyen módon a megváltás alól a munkáltató nem mentesülhet, még akkor sem, ha a munkavállaló kéri, hogy munkaviszonyának időtartama a ki nem adott, de pénzben is megváltani kért szabadságnapok számával meghosszabbodjon.¹¹¹

Természetesen a felek közös megegyezésben rendelkezhetnek arról, hogy a közölt (rendes) felmondást hatályon kívül helyezik, és újonnan megállapítják a munkaviszony megszűnésének időpontját, újonnan meghatározva a szabadságok kiadásának rendjét is.

D) Kiadandó igazolások

A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére meghatározott tartalmú **igazolásokat állít ki**:

- A munkáltatói igazolás tartalma:
 - o munkavállaló személyi adatait (név, leánykori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);
 - o a munkavállaló TAJ számát;
 - o a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát;
 - o a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját, illetve annak igazolását, ha a munkavállaló munkabérét ilyen tartozás nem terheli;
 - o a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát;
 - o a munkavállaló emelt összegű végkielégítésben való részesülését, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató által közölt rendes felmondással az öregségi nyugdíjra, továbbá a karkedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg, és részére ilyen kifizetésre került;
 - o a munkavállaló pénztártag által választott magánnyugdíjpénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát; ha a tagságra kötelezett pályakezdő munkavállaló nem választott pénztárat, ezt a tényt kell jelezni, és meg kell jelölni az illetékes területi pénztár megnevezését, címét.¹¹²
- Igazolás a járulékalapot képező jövedelmekről és levont járulékokról¹¹³
- Jövedelemigazolás egészségbiztosítási ellátás megállapításához

¹⁰⁹ EBH2007. 1638

¹¹⁰ MK 79.

¹¹¹ BH2000. 512

¹¹² Mt. 98. §

¹¹³ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. tv. 47. § (3) bek.

- Adatlap a munkáltatótól származó jövedelemről és az adóelőlegek levonásáról a munkaviszony megszűnésekor
- Igazolólap a munkanélküli járadék megállapításához¹¹⁴

Az elszámolási és igazolás kiadási kötelezettség **kifejezetten a munkáltatót terheli**; elmaradása, vagy késedelmes teljesítése esetén a munkavállaló az ebből eredő kárigényét érvényesítheti. Az igények leghamarabb az elszámolás, illetve az igazolások kiadására nyitva álló határidőt követő napon nyílik meg, vagyis ekkortól érvényesíthető. Ha a munkáltató a kifizetéssel késlekedik, e naptól esik késedelembe, és ettől az időponttól köteles a **törvényes késedelmi kamatot** megfizetni.¹¹⁵

Figyelem! A munkavállalónak kell bizonyítania azt, hogy őt a késedelemből kár érte! Vagyis neki kell igazolnia, hogy például álláskereső járadékra jogosult lett volna, és azt meg is akarta igényelni, vagy, hogy részére állást ajánlottak fel, és azt kifejezetten azért nem kapta meg, mert az előző munkáltatója nem adta ki a kötelező igazolásokat.

A fentiekől eltérő módon a munkáltatónak **csak a munkavállaló kifejezett kérelmére** kötelező adnia úgynevezett **működési bizonyítványt**. A működési bizonyítványban a munkáltató megjelöli a munkavállaló által betöltött munkakört, és, ha azt a munkavállaló kifejezetten kéri, akkor értékeli is a munkavállaló munkáját.

A munkáltató működési bizonyítványt a munkavállaló munkaviszonyának megszűntetésekor (megszűnésekor), illetve az ezt követő egy éven belül köteles kiállítani; ezt követően ez már csak lehetőség.¹¹⁶

E) A követelések érvényesítése

Az elszámolás során is érvényesülnek a munkabér védelmére vonatkozó törvényi szabályok, melyek értelmében a munkáltató kártérítési igényeit választása szerint fizetési felszólítással, bírósági úton – kivételes esetben kollektív szerződéses rendelkezés alapján – érvényesítheti,¹¹⁷ és a munkabérből való levonásnak ekkor is csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye.¹¹⁸

Figyelem! Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet a munkáltató igényeivel, és nem ad felhatalmazást azok ellenértékének munkabéréből való levonására, akkor ezt a munkáltató egyoldalúan nem teheti meg!

A munkáltatói igények érvényesítésére az általános három éves elévülési idő alatt van lehetőség, kivéve a jogalap nélkül

A szakszervezet támogatja a károsultakat

Egy szakszervezet lépett fel a társaság vezetőinek „felelőtlen, embertelen és gyáva eljárásával” szemben, melynek során úgy zárták be üzleteiket, hogy nemcsak bért, de gyedet, táppénzt sem fizettek a munkavállalóknak, mulasztásaikkal még az elhelyezkedés vagy a munkanélküli ellátás igénybevételének lehetőségétől is megfosztva őket. A szakszervezet szolidaritását fejezte ki és felajánlotta segítségét a hozzá forduló dolgozóknak, annak ellenére, hogy korábbi tagszervezési próbálkozásainak sikertelensége miatt a cégnél tagság hiányában, képvisellel nem rendelkezik.

2008.11.25 HR Portal

¹¹⁴ A munkanélküli járadék megállapításához szükséges igazolólapról szóló 4/1997. (I. 28.) MüM rendelet melléklete.

¹¹⁵ BH2000. 512

¹¹⁶ Mt. 99. §

¹¹⁷ Mt. 173. §

¹¹⁸ Mt. 161. § (1) bek.

kifizetett munkabér visszakövetelését, melyre bizonyos esetekben csak hatvan napon belül kerülhet sor.¹¹⁹

A **munkavállaló** az elszámolással kapcsolatos igényeit csak **bíróság előtt** érvényesítheti. A munkaviszony munkáltató általi megszüntetésével kapcsolatos anyagi igényeknek az elévülési időn belül történő érvényesíthetőségét nem zárja ki, ha a munkavállaló egyébként nem kívánta a felmondást jogorvoslati úton megtámadni.¹²⁰

Ugyanakkor, ha a munkavállaló a saját maga által tett rendkívüli felmondásával összefüggésben kívánja anyagi igényeit érvényesíteni, erre csak a közlést követő harminc napon belül van lehetősége.¹²¹

2) Az álláskereső jogi státusza, ellátásai

A munkaviszony megszűnését követően az állam álláskeresői támogatásokkal segíti az álláskereső helyzetét. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) szerint ezek az álláskeresői járadék, az álláskeresői segély, valamint a költségtérítés. Ez utóbbi elsősorban az állami foglalkoztatási szerv és a lakóhely közti utazási költségek megtérítését jelenti.

Az ellátások igénybevételéhez ún. **munkanélküli igazoló lap szükséges**, amelyet a munkaviszony megszűnése, vagy megszüntetése esetén (kivéve az AM könyves foglalkoztatást) a munkáltató ad ki, az utolsó munkában töltött napon.¹²²

Ezzel az igazolólapmal kell felkeresni a területileg **illetékes munkaügyi központot**, amely minden munkavállalása jogosultnak **ingyenesen** nyújt foglalkozási információkat és ingyenesen végez munkaközvetítést.¹²³

A munkaügyi központ akkor vesz valakit **álláskeresőként nyilvántartásba**, ha:

- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
- elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik.¹²⁴

Az álláskeresői támogatásokat csak akkor lehet igényelni, ha az álláskereső előzőleg önállóan, vagy az állami szerveken keresztül már megpróbált munkát találni, de ez nem vezetett eredményre. Így ha az álláskereső a munkaügyi központ által felajánlott, **megfelelő munkahelyet** visszautasítja, úgy nem kaphat támogatást.

A munkaügyi központ által felajánlott munkahely akkor megfelelő, ha

- az álláskereső **képzettségi szintjének**, vagy az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott és a képzettségi szintnek megfelelő képzési lehetőség figyelembevételével

¹¹⁹ Mt. 162. § (1)-(2) bek.

¹²⁰ BH2001. 85

¹²¹ EBH2006. 1445

¹²² Lásd Ft. 36/A. § és 4/1997. (I. 28.) MüM rendelet a munkanélküli járadék megállapításához szükséges igazolólapról.

¹²³ Ft. 13/A. § (2) bek.

¹²⁴ Ft. 58. § (4) bek. d) pont.

- megszerezhető képzettségének, illetőleg az általa utoljára legalább hat hónapig betöltött munkakör képzettségi szintjének megfelelő,
- **egészségi állapota** szerint az álláskereső a munka elvégzésére alkalmas,
 - a **várható kereset** az álláskeresői járadék összegét, illetőleg – amennyiben az álláskeresői járadék összege a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb – a kötelező legkisebb munkabér összegét eléri,
 - a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő **oda- és visszautazás ideje** a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi álláskereső esetében a két órát nem haladja meg,
 - az álláskereső foglalkoztatása **munkaviszonyban** történik.¹²⁵

Ha tehát a munkaügyi központ tud a fenti kritériumoknak megfelelő állást felajánlani, akkor elsősorban azt kell elfogadni. Álláskeresői támogatások csak annak járnak, akinek ilyen megfelelő munkahelyet az állami foglalkoztatási szerv nem tudott biztosítani.

A) Az álláskeresői járadék

Álláskeresői járadék illeti meg azt, aki

- álláskereső,
- az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább háromszázhatvanöt nap munkaviszonnal rendelkezik,
- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül,
- munkát akar vállalni, de önálló álláskeresőse nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.¹²⁶

Az **álláskeresői járadék összegét** az álláskeresőnek az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben elért **átlagkeresete** alapulvételével kell kiszámítani.¹²⁷

Az álláskeresői járadék összege:

- a folyósítási időtartam feléig, de legfeljebb 91 napig: a **járadékalap** (az átlagkereset) **60 százaléka**, de legalább a kötelező legkisebb munkabér – az álláskeresői járadékra való jogosultság kezdő napján hatályos – összegének 60 százaléka, legfeljebb pedig az így megállapított összeg kétszerese.
- ezt követően: az álláskeresői járadékra való jogosultság kezdő napján hatályos **kötelező legkisebb munkabér 60 százaléka**.¹²⁸

Az álláskeresői járadék folyósításának időtartama attól függ, hogy az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző négy év alatt mennyi időt töltött munkaviszonyban. Az Ft. alapján **5 nap munkaviszony egy nap járadékfolyósítási időnek** felel meg, de a folyósítás ideje nem haladhatja meg a 270 napot. Ha a kiszámítás során töredéknapp keletkezik, a kerekítés szabályait kell alkalmazni.¹²⁹ Ettől eltérően, ha a munkaviszony a munkavállaló rendes felmondásával, vagy a munkaadó rendkívüli felmondásával szűnt meg, az álláskereső

¹²⁵ Ft. 25. § (2) bek.

¹²⁶ Ft. 25. § (1) bek.

¹²⁷ Ft. 26. § (1) bek.

¹²⁸ Ft. 26. § (5–6) bek.

¹²⁹ Ft. 27. § (1–3) bek.

részére álláskeresési járadék csak a munkaviszony megszűnését követő 90 nap elteltével folyósítható.¹³⁰

Ha az álláskeresési járadékban részesülő személy a járadék folyósítási idejének kimerítését megelőzően munkaviszonyt létesít, úgy a folyósítási időből **még fennmaradó időtartamra járó juttatás összegét** – kérelmére – **egy összegben ki kell fizetni.**

Ennek feltételei az alábbiak:

- a munkaviszony határozatlan időtartamú, legalább napi négy óra munkaidejű,
- a kérelmező a járadék megszüntetésétől a kifizetés napjáig folyamatosan munkaviszonyban áll.

Az ilyenkor egy összegben kifizetendő **juttatás mértéke:**

- folyósítási időtartam fele, de legfeljebb a 91. nap előtt létesített munkaviszony esetén a még hátralévő időtartamra járó juttatás összegének 80 százaléka,
- ezt követően létesített munkaviszony esetén a még hátralévő időtartamra járó juttatás összegének 30 százaléka.¹³¹

B) Az álláskeresési segély

Az álláskeresési segélynek három fajtája van.¹³² Mindhárom esetben követelmény, hogy a kérelmező:

- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül,
- munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

Az álláskeresési segély **első fajtája** akkor jár, ha a kérelmező részére álláskeresési járadékot állapították meg legalább 180 nap időtartamra, és annak folyósítását kimerítette, és ezt követően álláskeresési segély iránti kérelmét az álláskeresési járadék folyósításának megszüntetésétől számított 30 napon belül benyújtotta. Ekkor az álláskeresési segély **folyósítási időtartama** 90 nap, de ha a kérelmező a kérelem benyújtásának időpontjában az 50. életévét betöltötte, akkor 180 nap.

A második esetben akkor jár álláskeresési segély, ha a kérelmező az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább 200 nap munkaviszonnyal rendelkezik, és álláskeresési járadékra nem jogosult. Ekkor a segély folyósítási ideje 90 nap.

Végül, álláskeresési segély jár akkor, ha a kérelem benyújtásának időpontjában a kérelmezőre irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik, és legalább 140 napon át álláskeresési járadékban részesült, az álláskeresési járadék folyósítása időtartamát kimerítette és rendelkezik az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel. Ekkor a folyósítás időtartama az álláskereső öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj jogosultságának megszerzéséig terjedő időtartam.

Az **álláskeresési segély összege** a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér 40 százaléka.

¹³⁰ Flt. 27. § (5) bek.

¹³¹ Flt. 27. § (8–10) bek.

¹³² Flt. 30. §.

FÜGGELÉK 1.

A FEKETELISTA

Az alábbi magatartásokra azért hívjuk fel a figyelmet, mert **egyértelműen jogellenesek**. Ezért ezeket a munkáltató még válság idején sem alkalmazhatja!

1) A munkáltató **egyoldalúan nem térhet el a munkaszerződésben foglaltaktól!** (Kivéve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás cím alatt bemutatott eszközöket.) Tehát, a szerződésben rögzített munkabért, munkaidőt, szabadság mértékét, stb. egyoldalúan nem változathatja meg!

2) A munkáltató bérfizetési kötelezettségét nem érinti, ha nehéz gazdasági helyzetbe került. Tehát, **a munkabér legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig mindenképpen esedékes**. Ez azt jelenti, hogy ezen a napon a bérnek már a munkavállaló számláján kell lennie, nem elég elindítani az utalást! Ha a munkáltató a bérfizetéssel késlekedik, a köztes időre kamatot köteles fizetni.

Ej, ráérünk arra még?

Nem tudta átutalni dolgozóinak a havi járandóságát egy légitársasági cég, csupán 50 ezer forint előleget fizetett ki számukra. A fizetési késedelem érinti a kiszervezett cégeket is. A munkavállalókat nem hivatalosan úgy tájékoztatták, hogy a bérek hátralévő részét a cég tárgyhónapot követő 10-én esedékes közgyűlése után kapják meg. Ugyanakkor sajtóértesülések szerint a vállalat vezetése és a szakszervezetek nemrég arról állapodtak meg, hogy a béreket minden hónap 10. napjáig kell kifizetni.

2009.02.06. Index.hu

3) A munkáltató megpróbálhatja bérköltségeit azzal csökkenteni, hogy (részben) áttér a **feketefoglalkoztatásra**. A munkavállalóra hosszú távon **rendkívül hátrányos**, ha a munkáltató „zsebbe fizet”, és nem jelenti be őt a társadalombiztosítási szervek felé! Ekkor ugyanis nem lesz biztosított, és nem növekszik a szolgálati ideje sem. Ha a munkavállalót kevesebb munkabérré jelentik be, mint amit ténylegesen megkap, úgy csak a bejelentett munkabér után kap majd ellátásokat (pl. táppénzt), ami szintén nagyon kedvezőtlen lehet!

4) A munkaviszonnyal járó közterhek nem kerülhetők meg azzal, hogy **a munkáltató nem munkaviszonyban**, hanem megbízási, vagy vállalkozási jogviszonyban foglalkoztatja alkalmazottait. Ilyen esetben a munkaviszonyt leplező megbízási, vagy vállalkozási szerződés semmis, és a felek közti kapcsolatot munkaviszonynak kell tekinteni!

5) A válságra hivatkozással a munkáltató **nem „függesztheti fel” a kollektív szerződés alkalmazását**. Erre csak akkor van lehetősége, ha a kollektív szerződést kötő felek ezt a megállapodásban külön kikötötték.

FÜGGELÉK 2.

Róna Péter: A kifulladt paradigma

A rendszerváltást követő években a magyar közgazdászok szemében a nagy kérdés az volt, hogy a felzárkózáshoz szükséges működőtőke honnan és hogyan lesz beszerezhető. Ezért a gazdaságpolitika elsőszámú és gyakorlatilag mindent felülíró feladata az ország tőkevonzó képességének erősítése volt, és 2008-ban is az maradt. A beáramló tőke mennyisége a felzárkózás vezető mércéje lett. A jövőbe vetett bizalmunk egyik fontos pillérje az egy főre számított külföldi tőke minden más posztcsocialista ország szintjét meghaladó összege volt. A politikai pártok a külföldi tőkében látták azt az erőt, amely képes a gyors felzárkózást biztosítani, hiszen a külföldi tőke hozza magával mindazt, ami nálunk hiányzik: a szükséges pénzt, a technológiát, a vállalatvezetési és általában a modern munkakultúrát, és ha minden jól megy, még a fejlett nyugati piachoz való hozzáférést is. Amikor a külföldi tőke találkozik az olcsó, de képzett magyar munkaerővel, az elképzelés szerint gyors növekedésre számíthatunk, hiszen a kombináció markáns hatékonyságnövekedést, kedvező szerkezetváltást eredményez. A tőke idecsábításához azonban nem párosult stratégiai elképzelés, amely a tőke felhasználását irányította volna, mert a rendszerváltó közgazdászok szerint erre nem volt szükség, hiszen a tőke tulajdonosa tudja legjobban eldönteni, hogy mibe fektessen.

A rendszerváltást követő első évtized tapasztalatai e paradigma életképességét látszottak igazolni. Bár a Bokros csomag szükségessége a gazdaság irányítóit, magát Bokros Lajost is, arra a következtetésre ösztönözték, hogy a paradigma sikerét csak a reformok hiánya lassítja, egy gondosabb elemzés a külföldi tőkére alapozott gazdaságpolitika hiányosságait is feltárhatta volna. De ez a felfedezés akkor még váratott és a mai napig is várat magára. Logikusnak tűnt, hogy a paradigma jegyében a külkereskedelmet gyorsan és feltételek nélkül liberalizáljuk, hogy az erős forint politikáját kövessük. Nem csak azért, hogy az inflációt visszaszorítsuk, hanem azért is, hogy a kevésbé hatékony, korszerűtlen iparágak kisöprésével további termelő tényezőket szabadítsunk fel a letűndöklött rendszer béklyója alól, hogy a külföldi tőke nemzetközileg is versenyképes termelőkapacitást faragjon belőlük, de azért is, hogy a külföldi tőke tulajdonosát megvédjük a leértékelődés veszélyétől.

A magyar ipar és külkereskedelem szerkezete át is alakult, méghozzá annyira, hogy a magyar export magas hozzáadott értékű részesedése teljes kivitelünkben a cseh hasonló tartalmú exportnak 2000-re már a négyszeresére, a lengyel és a szlovák exportnak pedig a hatnyolcszorosára rúgott. A diadalmenettel párhuzamosan azonban más folyamatok is beindultak. Mivel mi a „tudásalapú” gazdaság és társadalom megteremtésével voltunk elfoglalva, nem vettük észre, hogy a magyar mezőgazdaság hatékonysága pl. holland összehasonlításban a rendszerváltáskori harmadról a nyolcadára süllyedt.¹ Az sem számított, hogy az említett fejlődés ellenére a rendszerváltást követő három évben elvesztett mintegy másfélmillió munkahelyből alig 300.000-ret tudtunk visszahozni. De 2000-2002-re a külföldi tőke hozta szerkezetváltás nagyjából be is fejeződött. Azóta, éles ellentétben a 90-es évekkel, a négy ország közül Magyarország exportja nőtt a leglassabban, a csehek az említett hátrányt a felére, a szlovákok és a lengyelek pedig kétharmadára csökkentették.

A paradigma sebei

Miért torpant meg a paradigma az ezredfordulóra? Mert gyökeresen téves? Mert hiányos? Mert nem felel meg az ország tényleges képességének? Mert nem képes követni a világban végbemenő gazdasági folyamatokat? Mert nem párosult a sikeréhez szükséges

reformokkal? Vagy azért, mert egyszerűen rosszul alkalmazták, például rosszul osztották fel a feladatokat az exogén és az endogén¹³³ gazdasági tényezők között?

A mai magyar elit továbbra is ragaszkodik az alap paradigmához, ahhoz az elképzeléshez, hogy a külföldi tőke képes a saját érdekeiből és képességeiből kiindulva az országot a felzárkózás pályájára tenni és ott is tartani. A mindenkori kormány dolga a külföldi tőke által szükségesnek ítélt feltételrendszert biztosítani, a társadalmat annak megfelelően szervezni és képezni. Ha a feltételek biztosítva vannak, szinte minden magától fog menni. Ha nem, a tőke elpártol az országtól, nem lesz befektetés, ami nélkül nincs felzárkózás. Az elit a gondokat nem a paradigma hiányosságaiban, hanem a társadalom és a politika elégtelen alkalmazkodásában látja. Összességében a magyar politika 2008-ban továbbra is nem a paradigmaváltás vagy módosítás szükségességéről, hanem annak megmentéséről szolt. De ha a paradigma menthetetlen, vagy jelentős átalakításra szorul, az eredmény a politikai elit hitelességének erodálása, a veszekedés, az egymásra mutogatás, majd magának a rendszer egészének bukása. Az alábbiakban rávilágítunk a paradigma hibáira, és magyarázatot keresünk az elitnek a nyilvánvalóan működésképtelen paradigmához való ragaszkodására, majd áttérünk egy alternatív, életképebb paradigmára felépítésére.

A felzárkózás buktatói

A gazdasági felzárkózás történelme szinte világszerte a küzdelem, a bukdácsolás, a gyakori sikertelenség izgalmas, sokszor keserű történéseinek sorozata. Vannak sikeres felzárkózási példák, – ilyen a XIX. században Németország vagy Japán példája, vagy a XX. században Norvégia, Finnország, Írország vagy az ázsiai „tigrisek” története – de gyakori a sikertelenség is. A sikeres és sikertelen utak elemzésével terjedelmes szakmai irodalom foglalkozik. Ezen belül számunkra a legjelentősebb az a kérdéskör, amelyik azoknak az országoknak a felzárkózási lehetőségeit boncolja, amelyeknek szembe kell nézni a gyarmatosodás veszélyével. Ez a veszély akkor áll fenn, ha a felzárkózó ország egy fejlett ország, birodalom, vagy övezet érdekszférájához tartozik, és éppen ehhez az érdekszférához kellene felzárkóznia. Ebben az esetben könnyen megesik, hogy a felzárkózást előmozdító tényezők közül csak azok tudnak kibontakozni, amelyek létrejötte egybeesik a fejlett övezet érdekeivel. Amelyek nem – mint például a mi esetünkben a mezőgazdaság – elsorvad a sorvadást szolgáló intézkedések, ideológiák, gazdasági elméletek, durva esetekben politikai manipulációk bevetésének segítségével. Jellegzetes tünete az ilyen helyzetben vergődő országok bajainak az ármeghatározó képesség (szaknyelven „pricing power”) maradéktalan elvesztése. A felzárkózó országnak nincs befolyása a gazdaságát meghatározó árak bármelyikére, mert az árakat, beleértve fizetőeszközének árfolyamát a fejlett övezet határozza meg, illeszti mindenkori érdekeihez. A felzárkózás kulcsa, a tőke, a fejlett övezet kezében van, annak felhasználását a fejlett övezet határozza meg, a „kulcsárokat” a fejlett övezet nevezi ki és alkalmazza, mégpedig aszerint, hogy az általa kiválasztottak mennyire képesek az ő érték- és érdekhordozóivá válni.

Az efféle felzárkózás velejárója a felzárkózó ország fejlettebb és fejletlenebb rétségei és társadalmi rétegei közötti jövedelemkülönbség növekedése.¹¹ A fejlett övezet nem érdekelt a fejlődéshez szükséges társadalmi befektetések (az oktatás, a képzés, az egészségügy, az infrastruktúra stb.) fedezésében, ezért azokat a rétegeket és régiókat választja, ahol ezek a befektetések már megtörténtek. A fejlettebb, az infrastruktúrával jobban ellátott régiók és a fejlettebb, azaz képzetesebb rétegek gyorsabban és hatékonyabban alkalmazkodnak a felzárkózás hozta lehetőségekhez, jobban tudják elsajátítani és gyümölcsöztetni a hatékony

¹³³ Kívülről illetve belülről eredő. (szerk.)

technológiákat, munkamódszert, összességében azt a kultúrát, amely a felzárkózást előmozdítja. Ők a kulcsárok.

Ezt a gazdasági jelenséget térképezi fel a Kuznets-Williamson hipotézis, amelynek megalkotója, a Nobel díjas Simon Kuznets elsősorban Latin Amerika vergődésére keresett magyarázatot. Az elmélet szerintⁱⁱⁱ, ha minden jól megy, ha a társadalom mobilitása, az oktatás és képzés minősége, de mindenek előtt a fejlődés kiegyensúlyozottsága megfelelő, az így kinyílt társadalmi olló egy idő után kezd bezárulni. De ha nem, a kettészakadás krónikussá válik. S itt van az érzékeny pont, ahol a külföldi tőkének juttatott szerep kulcskérdéssé válhat. Ha ugyanis a társadalmat illesztjük a külföldi tőke igényeihez, és nem a külföldi tőkét a társadalom szükségeihez, lehetőségeihez és vágyaihoz, a kettészakadás véglegessé válik. A külföldi tőke olyan kultúrát, olyan feltételrendszert kényszerít rá a társadalomra, amelyben annak jelentős része, – a tőke által megkövetelt képzettség és kultúra hiányában – nem tud részt venni. Az elmúlt tizenhét év magyar gazdaságpolitikája a magasabb hozzáadott érték hangsúlyozott pártolásával a Kuznets-Williamson olló hangsúlyozott kinyílását pártolta, mert ennél inkább a technológiára, a magas hozzáadott értékre való szerkezetváltás lett a növekedés kijelölt motorja – ellentétben az új termelési tényezők, mint például a paragon hagyott munkaerő bevonása – annál inkább válnak alkalmazhatatlanná azok, akik nem tudnak beilleszkedni az új gazdasági szerkezetbe. 2006-ban a 17 éven aluli lakosság 14,2%-a élt munkanélküli háztartásban, ami meghaladta a poszt-szocialista országok szintjének bármelyikét.^{iv} Szemben például a kínai modellel, amely naponta száz ezreket von be a gazdasági életbe a viszonylag alacsony hozzáadott értéket tartalmazó áruk termelésével, vagy az ír modellel, amely a magas technológia mellé a mezőgazdaság erőteljes fejlesztését tűzte ki céljául, a magyar modell a növekedést szinte kizárólag a technológia alkalmazásából fakadó hatékonyság növelésére építi.

Mielőtt az eddig és a továbbiakban leírtak a külföldi tőke ostromozásának benyomását keltené, érdemes hangsúlyozni, hogy sem a Kuznets-Williamson elmélet sem az itt leírtak a külföldi tőke elutasítását célozzák. Az elemzés lényege az, hogy a felzárkózás paradigmájának megfogalmazását nem lehet a külföldi tőkére bízni, mert erre a feladatra a külföldi tőke alkalmatlan. A sikeres paradigma megalkotása a felzárkózó ország feladata, amely feladat elvégzését a felzárkózó ország akkor teljesíti, amikor megtalálja a külföldi tőke konstruktív szerepét a nemzetgazdaság és a társadalom fejlődésében, úgy, hogy a Kuznets-Williamson elméletben és ebben az írásban feltárt veszélyeket elhárítja, azokat a társadalmi és kulturális érdekeket és értékeket, amelyek védelme a külföldi tőke szerepkörén kívül esnek, ápolja és szolgálja. Ilyen tényező az alábbiakban taglalt alulfoglalkoztatottság, a gazdasági fejlődés költségeinek hatékony de igazságos felosztása, a tudomány, a kutatás és innováció szerepe, vagy a potenciális komparatív előnyök feltárása és felkarolása.

1. Alulfoglalkoztatottság

1990 és 1994 között elvesztettünk mintegy 1 500 000 munkahelyet, aminek 2008-ig mindössze a húsz százalékát sikerült visszanyerni. Ez a messze legrosszabb vesztesésvisszanyerés arány a poszt-szocialista országok között. Az eredmény a tragikus méretű alulfoglalkoztatottság. A Magyar Statisztikai Évkönyv 2007 8.4-es táblázata szerint^v a magyar foglalkoztatási ráta 57,3%, az osztrák 71,4%, a cseh 66,1%, a szlovák 60,7%, a szlovén 67, (% de még a komoly gazdasági gondokkal küszködő Ukrajna is 57,9%-ot, Románia pedig 58,8%-ot mutat. A hozzánk hasonló méretű fejlett országok adatai – Dánia 77,1%, Hollandia 76%, Írország 69,1%, Svájc 78,6% – fényéves távolságra vannak a mieinktől. Mekkora jelentőséggel bírnak ezek a különbségek? Minden 1%-os lemaradás bármelyik országhoz viszonyítva 78 334 munkahely hiányát jelenti. Ha például a cseh szintet szeretnénk elérni, 689 339 munkahelyet kellene létrehoznunk, a svájci szinthez pedig 1 668 514-re lenne szükség. Egy munkahely átlagos közvetlen értéke a nemzetgazdaság számára kb. 3 850 000 forint, ami

átlagban 1 850 000 forinttal növeli az állam közvetlen bevételét (nem számítva pl. az Áfa bevételt), mintegy 380 000 forinttal csökkenti közvetlen kiadásait. A cseh szint elérése esetében tehát az idei költségvetési hiány helyett még az új munkahelyek hozta közvetett bevételek nélkül is kb. 200 milliárd forintos többletet könyvelhetnénk el. Az a megállapítás, hogy a költségvetés hiánya az állami túlköltekezés következménye tehát nem több egy könyvelési közhelynél. A mögötte álló valóság a tragikus méretű alulfoglalkoztatottság, ami nem a költségvetési egyensúlyhiány, hanem a rossz gazdasági paradigma következménye, amely egy nem létező munkaerő bázisra van építve. Mivel a 850 000 felsőfokú végzettséggel rendelkezők fele a közigazgatásban, az oktatásban és az egészségügyi ellátásban dolgozik, a versenyszféra rendelkezésére álló állomány a teljes munkavállaló korú lakosság tizedét sem éri el.^{vi} Ez a munkaerő bázis messze elégtelen egy olyan méretű hozzáadott értéket termelő gazdaság felépítéséhez, amely képes egyrészt az alacsonyabb képzettségűeket felszívni, másrészt pedig eltartani a leszakadtakat. Ha nemzetközi összehasonlítás alapján állapítjuk meg a képzettség szükséges szintjét a versenyszférában, a jelenlegi 425 000 munkahely helyett, mintegy 1 100 000-1 300 000 felsőfokú képzettséget igénylő munkahelyre lenne szükség.^{vii} A képzettség hiányához hasonló súlyú, bár ritkán említett tényező a költségek és kiadások elosztása az állam és a versenyszféra között.

2 A befektetések költségei

Kétségtelen, hogy a magántőke – legyen az külföldi vagy belföldi – jobb vállalatvezetési technikái, a piacra érzékenyebb és gyorsabb reagálása fontos tényezője a hatékonyság növekedésének. De az is tény, hogy a vállalati hatékonyság javulása gyakran a költségeknek az államra való átruházásából fakad. A magántőke dinamizáló hatásának bővületében sokszor úgy teremjük elő a befektetés egyébként nem létező versenyképességét, hogy az állam vállára hárítjuk a befektetés költségeinek egy részét. Az ilyen, az állam számlájára fabrikált komparatív előnyök ritkán bizonyulnak tartósnak és szinte kivétel nélkül az állam folyamatos, ismételt támogatását igénylik. Pedig értelemszerű, hogy az állami szerepvállalás egy bizonyos ponton túl már olyan terheket jelent, amelyek soha sem fognak megtérülni. A belső politikai megosztottság és az ország gyenge alkupozíciója azonban azt jelentette, hogy 2008-ban a külföldi befektetők már olyan kedvezményeket tudtak kicsikarni az államtól, amelyeknek megtérülése kérdéses. Bár a kormány még nem hozta nyilvánosságra a Daimler Benz-zel kötött megállapodás részleteit, a kiszivárgott hírek szerint minden kecskeméti munkahely a leendő Mercedes gyárban mintegy 72 000 eurós támogatást fog élvezni. Ha ennek a ráfordításnak a tőkeköltségét a 2 éves államkötvények hozamával számítjuk, nyilvánvaló, hogy a befektetés csak akkor térül meg, ha minden ilyen munkahely legalább 2 500 000 forint bevételt hoz az államnak, ami csak akkor lenne lehetséges, ha az éves átlagkereset minimális szintje meghaladná az 5 500 000 forintot. Ezek a csak nagyságrendinek nevezhető számítások mindössze az állami támogatások megtérülési rátája gondos kiszámításának szükségességére hívják fel a figyelmet. Sajnos 2008-ban a kormány továbbra sem látta el az Új Magyarország Fejlesztési Terv kritériumrendszerét egy foglalkoztatási szűrővel, így ezek a számítások továbbra sem szerepelnek a támogatások odaítélésében. Így nem meglepő, hogy a terv az elkövetkező öt évre mindössze 75 000 munkahely létrehozatalát ígéri, ami persze csepp a tengerben, ha az alulfoglalkoztatást legalább a cseh szintre kívánnánk hozni.

A kedvezményeknek köszönhetően 2008-ban a nagy vállalatok továbbra is jelentős versenyelőnyhöz jutottak a kis- és középvállalatokkal szemben, mert a kedvezmények javát a nagyok kapták. A 200 legnagyobb vállalat fajlagos adó- és járulékterhek még a fele se a kis- és középvállalatokénak (kkv). Sokatmondó tény, hogy a nagyvállalatok adókedvezményeinek éves értéke körülbelül megegyezik az adófizetés megkerüléséből fakadó bevételkiesésnek.^{viii} A nagyvállalatok adó és járulékfizetései ugyanis arányosak a GDP-hez adott részükhöz. Ez

persze azt jelenti, hogy a többi adófizető vállalkozás és az adót nem fizetők átlaga azért van szintén arányban az általuk megtermelt GDP-vel, mert az adófizető kkv-k adó- és járulékbefizetései meghaladják a GDP-hez általuk adott értéket. Tehát egyáltalán nem a nagyvállalatok, hanem a kis és középvállalatok kompenzálják a költségvetést az adóelkerülésből származó bevételkiesésért. Az itt felrajzolt adóteher felosztás valószínűleg a legfontosabb akadálya a kis- és középvállalatok kibontakozásának, hiszen, köszönet a nagyvállalatoknak adott kedvezményeknek – és itt elsősorban a multikról van szó –, jelentős versenyhátrányban vannak. A GDP arányához mérve Magyarország majdnem pontosan kétszer akkora támogatást ad a nagy – tehát elsősorban külföldi – beruházóknak, mint a visegrádi országok bármelyike.^{ix} Ennek ellenére, a visegrádi országoktól eltérően, 2004 óta a beruházások drámaian csökkentek. De a nagyvállalatoknak adott kedvezményeknek még ezzel sincs vége. A nagy üzletláncok, a Tesco, az Auchan, stb. a villamos energiáért például az átlag kiskereskedők tarifájánál jelentősen kevesebbet fizetnek. Ezek a kedvezmények, amelyek a „versenyképesség” növelésének zászlaja alatt történik, éppen a versenyképesség beszűkülését szolgálják, mert a nagytőkének adott előnyöket a kevésbé tőkésített honi vállalkozások már nem tudják ledolgozni. A tatóngó különbség a multik és a honi vállalkozások között állítólag az előbbi korszerűbb technológiai, szervezeti és vezetési kultúrájának köszönhető, de ez az önigazoló magyarázat nem általánosítható. De a kétségtelen technológiai előnnyel rendelkező ágazatok mellett ott vannak azok – mint például a kereskedőláncok vagy a bankok –, amelyek nem technológiai, hanem ármeghatározó előnnyel rendelkeznek. Az efféle oligopolisztikus előnyök fenntartása nem szolgálja a nemzetgazdaság érdekeit, létezésük nem a tudomány és a technológia, hanem a téves gazdaságpolitika függvénye. A kettészakadás fő oka a multik tudatos preferálása: a támogatások, kedvezmények és adóengedmények felosztása a multik javára.

Mekkora a külföldi tőke szerepe a magyar nemzetgazdaságban? Elképzelhető a külföldi tőke részesedésének további növekedése, és ha igen, mely ágazatokban? A külföldi tőke tulajdonhányada a nemzetgazdaság termelőeszközeiben Magyarországon a legnagyobb az OECD tagországok között. (Az iparban 63%, a szolgáltatásban 33%. Ugyanez Németországban 10-10%, Nagy Britanniában 35-18%, Lengyelországban pedig 48-28%.)^x Ha az eddig követett paradigma helytálló lenne, a magas telítettség továbbra is magas növekedést biztosítana. De ennek az ellenkezőjét mutatja a tapasztalat. Ahogy nőtt a külföldi tőke részesedése egy bizonyos pont – körülbelül a jelenlegi lengyel szint – fölé, úgy csökkent a magyar gazdaság növekedési rátája. A 2006 után egyre népszerűbb, majd 2008-ban közhitté vált magyarázat – miszerint a növekedés visszaesése a külföldi tőke bizalmának elvesztéséből fakad – nem felel meg a tényeknek. A továbbra is rendkívül magas külföldi részesedés a magyar gazdaságban nem csökkent az elmúlt években. Ami csökkent, az a külföldi tőke dinamizáló hatása a gazdaságra. A kérdés tehát nem az, hogy miért nem nőtt a külföldi tőke részesedése az iparban 63%-ról mondjuk 68%-ra, hanem az, hogy az a 63% miért nem tudja a további növekedést biztosítani, miért fulladt ki dinamizáló képessége. A válasz egyszerűen az, hogy már nincs mit dinamizálni. Az ipar hátralevő része, a további 37% olyan tevékenységekből áll, amelyek vagy nem alkalmasak vagy nem nyernek sokat a külföldi módszerek bevezetéséből, az említett 63% pedig már hozta azt a növekedést, amely ezeknek a fejlettebb módszereknek tulajdonítható.

3. Kutatás+Fejlesztés+Innováció (K+F+I) és a bérmunka

Az ellentmondás a hagyományosan magas színvonalú magyar tudományos és technológiai eredmények és a K+F+I jelenlegi szánalmas állapota között már felkeltette a kutatók figyelmét. Az alapkérdés – amely megfejtéséhez már jelentős kutatómunka áll rendelkezésünkre – az, hogy a magyar K+F+I miért nem képes növekedéshez szükséges extrajövedelmet kitermelni, másképp fogalmazva, miért süllyedt ez a tevékenység a bérmunka

szintjére. A tanulmányok zöme egyetért abban, hogy miközben a magyar K+F GDP arányos átlagos állami támogatása és az EU azonos alapon számított támogatása körülbelül azonos szintű – tehát a gond nem az állami támogatás szintjéből fakad –, a magyar K+F szektorban az erőforrások szétforgácsolódnak, így nem jön létre a szükséges tömegszerűség.^{xi} Az összehasonlítás alapján a szembetűnő különbség a keresletben rejlik. A magyar versenyszféra érdeklődése a K+F iránt az EU átlagának még a negyedét sem éri el. A magyar K+F vergődése tehát nem a kínálat, hanem a kereslet gyengeségéből fakad. Ezért a kormány K+F gazdaságpolitikája – amely például 2008-ban mintegy 37 milliárd forintot fordított az alap kutatás támogatására – bukásra van ítélve, mert a támogatás nem a kereslet, hanem a kínálat bővítését veszik célba. Bár ezek az erőfeszítések gyarapíthatják az emberiség tudását, szinte semmivel sem bővítik a nemzetgazdaságot.^{xii} Mivel magyarázható a versenyszféra gyenge érdeklődése a K+F iránt?

A hozzánk települő multik olyan technológiát hoznak, amelynek piacképességéhez nem fér kétség, amelyek nem szorulnak további fejlesztésre. Bevezetett módszereiket összeszerelő üzemekben vagy elosztó rendszerekben alkalmazzák, ahol nem a kreativitás, hanem a munkamódszer, az eljárás fegyelmezett követése a munkahely meghatározó feltétele.^{xiii} Ezzel a multik a legfejlettebb, legtehetségesebb magyar munkaerőből fegyelmezett és szófogadó végrehajtókat faragnak, és a fent leírt támogatások segítségével elszívják őket azoktól a honi kezdeményezésektől, amelyek egyébként igényt tarthatnának a K+F-re. Miközben a multik a GDP mintegy 60%-át, az export 66%-át termelik, a vállalkozói szféra K+F-re fordított összegének 70%-át – alig többet, mint a honi vállalkozások – fektetik be. A tapasztalat tehát nem igazolja a közhiedelmet, miszerint a multik a honi szintnél markánsabban segítenék az ország technológiai fejlődését. Megfelelően képzett munkaerő hiányában a honi ipar, szolgáltatás és mezőgazdaság egyre inkább beszorul az alacsony hozzáadott értéket tartalmazó javak előállításába, azaz olyan tevékenységekbe, amelyeknek nincs szükségük K+F-re. A magyar elit a multik jól fizetett janicsárjaivá alakul át, a többieknek pedig marad a technológiailag igénytelen munka. A magyar társadalom egyik legjellegzetesebb vonása, hagyományosan kiemelkedő kreativitása, elsorvad, mert a kultúra tartalmát a bérmunkára alapozott gazdaság unalmas fegyelmezettsége, fantáziátlansága határozza meg.

A „képzett”, valójában a betanított munkaerő eladásából származó jövedelem jelentősen elmarad a képzett munkaerő alkalmazásával megtermelt termék eladásából elkönnyelhető jövedelemtől. Az innovatív termék hozzáadott értékének több mint a fele az értékesítés fázisában jelentkezik.^{xiv} Mennél messzebb esik a K+F tevékenység a termék előállításának majd értékesítésének lehetőségétől, annál korábban kell lemondania a találmány tulajdonosának a remélt jövedelemtől, annál inkább kényszerül a fedezetlen kockázatvállalásra. Ha tehát a K+F tevékenység nem tudja biztosítani sem az arra épülő gyártási, sem pedig a gyártásra épülő értékesítést a nemzetgazdaság számára, a K+F örök veszteségessegre van kárhozthatva, mert a gyártásból és értékesítésből származó jövedelem, amiből a K+F kockázatát fedezné nem áll rendelkezésére. A gyártási és értékesítési folyamatok átengedése a multik kezébe tehát gyakorlatilag lezárta a hazai K+F kibontakozásának összes lehetőségét.

Egy adott technológiához fűződő bérköltség akkor kap kiemelt jelentőséget, amikor annak a technológiának árbefolyásoló képessége lealkonyodóban van. Mindaddig, amíg a technológia bérköltségeit különösebb fennakadás nélkül képes a piacra hárítani, a szokásos és ésszerű vállalati stratégia nem a bérköltségek minimalizálására, hanem a munkaerő minőségének maximalizására törekszik. Mindaddig, amíg az ún. technológiai platform^{xv} – azaz egy adott termék vagy termékcsoport azon szellemi tartalma, amely nélkül az nem állítható elő – további fejlesztések lehetőségeit tartalmazza, a vállalati kultúra az alkotó képességekre helyezi a hangsúlyt. Amikor a technológiai platform kimeríti lehetőségeit, tehát

a továbbfejlesztésre nincs érdemi lehetőség – a hangsúly a termék kivitelezésére, a kivitelezés folyamataira azaz a gazdaságosságra toódik. Röviden fogalmazva, a „mit gyártunk” kérdését a „hogyan gyártjuk” kérdése helyettesíti. Az idetelepülő multinacionális cégek nagy többsége olyan termékek gyártását hozza Magyarországra, amelyek technológiai platformja már kimerülőben van, amikor már az adott termék elkezdte elveszíteni árfolyásoló képességét, mert árversenyben van azonos célt szolgáló termékekkel.

Bár az egyik vagy másik itteni leányvállalat kaphat kutatási, fejlesztési, tesztelési feladatokat, a termékfejlesztés egésze kivétel nélkül az anyavállalatnál marad. Az itt elvégzett esetleges kutatások és fejlesztések gyümölcse nem a leány- hanem az anyavállalat tulajdona, és egyáltalán nem biztos, hogy ezek az eredmények itt kerülnek felhasználásra. Az eredményekért az itteni kutatók és fejlesztők béreik kívül a magyar gazdaság nem kap semmit, az a multinacionális cég nemzetközi munkamegosztó rendszerének részévé válik, gyümölcsoztatása az anyavállalat kizárólagos ellenőrzése alá kerül. Az alkotó munka oly fontos gazdasági, lelki és szellemi feltétele, miszerint az alkotó és az alkotás közötti kapcsolat sohasem szűnik meg, ebben a rendszerben még létre se jön. A magyar kutató és fejlesztő legfeljebb egy jól fizetett bémunkás, aki egyáltalán nem, vagy csak a legcsekélyebb mértékben részesül a szabadalomban.

Ahogy a termék életciklusa végét közelíti, úgy nő a bérköltségek jelentősége. A multinacionális cégek egyre hangosabban sürgetik azokat az intézkedéseket, amelyek a „versenyképesség” visszaszerzését szolgálják, tehát az adók és járulékok csökkentését, az állami támogatások növelését, stb., hiszen termékeik nem egy növekvő, hanem egy zsugorodó piaci kereslettel néznek szembe, ahol a verseny kimenetét szinte kizárólag a termék ára határozza meg. De a „versenyképesség” nevében nem sürgetnek semmi olyat, ami a nemzetgazdaság bármelyik területének árfolyásoló képességét növelné. Nincs szó más országban, például az USA-ban vagy Izraelben törvényben előírt feltételrendszerrel, amely az állami támogatás segítségével végzett K+F eredmények hazai gyártását vagy kötelezővé teszi, vagy különböző eszközökkel pártolja. De nincs szó a kis- és középvállalatok szövetkezéséről sem, amely szerkezet segítségével a beszerzést, az értékesítést, magát a kutatást és fejlesztést egy közös hálózatban lehetne végezni. Ezek az ipari, mezőgazdasági, szolgáltatói és kutatási szövetkezések, amelyeknek segítségével az észak-olasz, a spanyol, a dán, a finn, stb. egészen kis méretű vállalkozások világpiacon lehetőségekhez jutnak csak az elmúlt két évben jelentek meg Magyarországon miután, a rendszerváltó kormány a szövetkezeti rendszert szétverte a külföldi tőle aktív buzdításával. De ezek az ún. klaszterek, spin-off cégek, stb. elsősorban azoknak a pályázati pénzeknek az elnyerése érdekében jönnek létre, amelyekre az EU feltételrendszerében a multinacionális cégek nem lennének jogosultak, hogy aztán az állami támogatásokkal megvalósított fejlesztéseket a multik rendelkezésére bocsássák. A piac, az értékesítés, tehát az ármeghatározó hatalom a multik kezében marad.

Egyszerű példa a fentiekben vázolt helyzetre az akácméz története. Annak ellenére, hogy Európa akácfáinak 88%-a Magyarországon található, az akácméz világpiacon árát két nyugat-európai cég határozza meg. A mézet felvásárolják a szervezetlen, alkupozióval nem rendelkező magyar termelőktől, majd azt csomagolt formában a bekerülési ár négy-öttszöröséért forgalmazzák. Ezzel szemben a provence-i levendulaméz-különlegesség termelését, csomagolását és értékesítését egy helybeli szövetkezet tartja a kezében, amely képes hitelt nyújtani tagjainak, kutatómunkát végeztetni az esetleges méh- és növénykórok kezelésére, stb., mert a nagykereskedelmi árrés, továbbá a kínálat ellenőrzése náluk marad. Olaszországban a Como-i selymet harminchat ottani cég gyártja egy közös tulajdonban működő értékesítési szövetkezet segítségével. A dán sertésipar, amely az európai piac 10,3%-át tudhatja magának a magyar 2,4%-al szemben^{xvi}, több száz termelőt tömörít egyetlen szövetkezetbe. Hasonló a helyzet a holland zöldség- és virágázzal, a brit sajtermelőkkel,

de ugyanilyen szerkezetek találhatóak mérnöki, tervezői és design műhelyek között is nyugat-európa legtöbb országában.

4. A fiskális és a monetáris politika szerepe

A '90-es évek végétől kialakuló ellentmondás a fiskális és monetáris politika között tovább éleződött 2008-ban. Miközben a gazdasági fejlődés közismert alapfeltétele a szigorú fiskális politika összehangolása a lazább monetáris politikával, a magyar hatóságok ennek éppen az ellenkezőjét honosították meg. A fegyelmezetlen, gazdaságpolitikai elképzeléseket nélkülöző osztogató fiskális politika egy felemás, részben aránytalanul szigorú, részben pedig figyelmen kívül hagyó monetáris politikával párosult 2000 óta. Sokak számára az ellentmondás politikai csatározások, illetve szakmai hiányosságok eredménye. Bár a helyzet nyilvánvalóan ellentétes a nemzetgazdaság érdekeivel, sem a politikai sem a szakmai elit nem eszközölt érdemi változást mindaddig, amíg azt nem követelte meg a nemzetközi tőke- és pénzpiac. A 2008-ra kiéleződött helyzet ugyanis érdekes példája az ipari és a pénzügyi érdekelletének. A multinacionális cégek alapérdeke a bérmunka kedvező feltételeinek biztosítása, és a fizetőeszköz árfolyamának stabilitása, miközben a pénzügyi ágazat az ország fizetőképességében érdekelt. Az olcsó bérmunka azonban nem segíti a fiskális egyensúly fenntartását. A multik érdeke az adók és járulékok minimalizálása, a támogatások maximalizálása és a költségek lehető legnagyobb részének átruházása az államra. Az infrastruktúra létrehozatalához, a képzés, a szociális kiadások, a társadalmi béke biztosításához szükséges források előállításától való mentesülés a multik stratégiájának szerves része. Ugyanakkor a multik az árfolyam stabilitásában érdekeltek, egyrészt azért, mert a stabilitás, illetve az árfolyam felértékelődése befektetésük értékét megőrzi, illetve növeli, és a termeléshez fűződő költségek ellenőrzését megkönnyíti, a különböző pénzügyi műveletek költségeit, amelyek a termeléshez és értékesítéshez fűződő árak kiszámíthatóságát hivatottak biztosítani, csökkenti, esetleg egyenesen feleslegessé teszi. Az első tényezőből fakadó fiskális hiány értelemszerűen a fizetőeszköz árfolyamának gyengülését okozza, amennyiben a monetáris politika nem lép fel a gyengüléssel szemben a fokozottan szigorú monetáris politika eszközeivel, azaz a kamatszint érdemi emelésével. A multiknak különösen kedvező eredmény, ha a magas kamatszint az árfolyam erősödését hozza, hiszen az az import árak térszerését eredményezi. Az így kialakult feszültség a fiskális hiány és az árfolyam erősödő szintje között a multik érdekeit szolgálja, és nem kerül ellentétbe a pénzpiacok érdekeivel mindaddig, amíg a feszültség következménye – a növekvő költségvetési hiány és a nemzetgazdaság teljesítőképességét meghaladó árfolyam – finanszírozhatónak tűnik. A multik érdekérvényesítő erejét bizonyítja az a tény, hogy a közgazdász szakma szinte folyamatos figyelmeztetése ellenére a politika nem bizonyult képesnek a helyzet korrigálására. Mi több, a multiknak sikerült még 2008-ban, a válság közepette is meggyőzni a politikát és a közvéleményt, hogy a gond nem a multik aránytalanul alacsony teherviseléséből, illetve aránytalanul magas költségvetési kedvezményeiből, hanem a túlzott méretű újraelosztásból fakad. Amikor azonban a finanszírozhatóság veszélybe kerül – ez történt 2006-ban és ismételtén 2008-ban – a kötvénypiacok az adós államot megszorító intézkedésekre kényszerítik, még akkor is, ha ezek a megszorítások ellentétesek a multik érdekeivel amennyiben a megszorítások a kereslet visszaesésével járnak. A magyar hatóságok, elsősorban a Magyar Nemzeti Bank, azonban még 2006-ban is úgy próbálták nyélbeütni a kötvénypénzpiacok által megkövetelt kiigazítást, hogy az ne vezessen a kereslet visszaeséséhez, tehát ne sértse a multik érdekeit. A megoldás a devizahitelek korlátlan kínálatában rejlett. A magas forintkamatok biztosították az erős forintárfolyamot, elősegítették az import beáramlását, ellehetlenítették a honi ipar és mezőgazdaság kibontakozását miközben az olcsó devizahitelek lehetővé tették a fogyasztás bővülését, illetve szinten tartását. A magyarázat, miszerint ez a monetáris politika az infláció visszaszorítását szolgálta

volna, kézenfekvően hamis volt és marad, ugyanis a hitelállomány korlátozása nélkül, kizárólag az árfolyam a gazdaság teljesítőképessége fölé történt emelésével nem hogy nem szorítható vissza az infláció, hanem egyenesen annak gerjesztéséhez vezet. A fiskális és monetáris politika tehát nem valamiféle félreértés vagy politikai ellentét, hanem az ország gyarmatosodásának következménye.

5. A világgazdaság válsága és a valutaalap védőernyője

A 2007-ben elkezdődött, majd 2008-ban világszerte kirobbant hitelválság romba döntötte a már régóta rozoga magyar paradigmát. Egyesek szerint, bár az ország jó úton haladt a korábbi hibák, a túlköltekezés és egyensúly hiány kijavítása felé, a válság még mindig egy eladósodott, költségvetési szerkezetében még mindig egy túlzott újraelosztásban szenvedő államot ért utol. A Valutaalap támogatására azért volt szükség, mert a megtett út még elégtelen volt a kötvénypiacok bizalmának visszaszerzéséhez.

Kétségtelen, hogy a költségvetés és a folyó fizetési mérleg hiánya, a növekvő adósság és a csökkenő gazdasági növekedés nem alkotott vonzó látványt a piacok szemében. De az igazi gond két másik tényezőtől fakadt. Az első a gazdasági növekedés visszatérésére utaló jelek szinte teljes hiánya volt. Hiába csökkent a költségvetés hiánya és hiába javult a külkereskedelmi mérleg, a gazdaság a kifulladás tüneteit mutatta. A második tényező a nemzetgazdaság példátlan méretű és rohamosan növekvő devizaadóssága volt, amely a válság kirobbanására elérte a nemzetgazdaság teljes hitelállományának háromnegyedét. Amikor a válság kitört és a hitelpiacok kiszáradtak, a magyar bankrendszer a devizaadósság finanszírozásához szükséges forrás nélkül maradt. Az is kiderült, hogy a hitelállományban rejlő árfolyamkockázat meghalad minden vállalható határt, de az is, hogy a Magyar Nemzeti Bank kamatpolitikája valójában nem az infláció leküzdését, hanem ennek a kockázatnak a kordában tartását szolgálja. Ez két súlyos következtetéshez vezette a nemzetközi hitel- és devizapiacokat. Egyrészt láthatóvá vált, hogy a forint árfolyamát kizárólag a magas kamatszint tartotta vissza a reálfolyamatok alapján elkerülhetetlen leértékeléstől, másrészt a magas kamatszint alatt roskadozó reálszféra már nem lesz képes kitermelni azt az egyre magasabb reálkamatszintet, amely az árfolyam összeomlás elkerüléséhez szükséges. A külföldi befektető tehát csak rövidtávú spekulációs lehetőséget lát a magyar államkötvényben, és azt is csak addig, amíg bízik a kötvénypiac likviditásában. A belföldi helyzet szintén elkésztő. A reálszféra és a lakosság vagy továbbra is vállalja a devizahitelekben rejlő árfolyamkockázatot – ami előbb-utóbb komoly veszteséghez vezet – vagy olyan kamatszinten finanszírozza magát, amelyet képtelen kitermelni. Összességében tehát a magyar gazdaság sérülékenységének oka nem a költségvetés állapota – még akkor sem, ha az valóban a legjobb indulattal is csak lábadozónak nevezhető – hanem a magyar gazdaság példátlan függősége a külföldi tőkéktől.

A Valutaalap által szervezett pajzs ideiglenes védelmet jelent az ellen a spekulációs támadás ellen, amely kikényszerítené a fentiekben leírt állapot kiigazítását. Másképp fogalmazva, a hitelkeret másfél évet ad a helyzet korrigálására, amelynek hiányában a forint összeomlása és az állam fizetéseképtelensége elkerülhetetlen. A fizetéseképtelenség és a forint bedőlése ugyanis már bekövetkezett volna a Valutaalap mentőöve hiányában.

A társadalmi-kulturális szövet bomlása

A Kuznets-Williamson olló fentiekben vázolt gazdasági következményeit a társadalom kulturális és erkölcsi kettéválása követi. Azzal, hogy az elit a külföldi tőke alkalmazottjává válik nem csak egyre inkább annak érdekei érvényesítésében lesz érdekelt, hanem annak kulturális és erkölcsi értékeit is magáévá teszi. A főmérnök, aki eddig elment a rendőrrel, volt osztálytársával horgászni, most már Ingolstadtba jár továbbképzésre, az ottaniakkal való

kapcsolatok kiépítésére fordítja figyelmét, hiszen jövője nem régi közösségétől, hanem az ottaniaktól függ. A közös nyelv, a közös élettapasztalat kikopik, az elit egyre inkább a külföldi kultúra hordozójává, importálójává válik, ami elkerülhetetlenül a leszakadtak életformáinak elutasításával jár. Mivel az elit a leszakadtak beemelésének még a leghalványabb reményét sem képes felidézni, a leszakadtak az elit legitimitásának gyökeres tagadására szorulnak, azaz a szélsőséges politika eszközeivé és motorjává válnak. Nem csak a gazdaság, nem csak a társadalom, de a kultúra is kettészakad. A humanista, nyitott társadalom értékeit hirdető, de a nemzet többségének érdekeit megvédeni képtelennek bizonyult elit kultúrával szemben a leszakadtak az irracionalitásba, a rasszizmusba, a tekintélyelvű megoldásokba, az erőszakba menekülnek. Az elit a nyitottság fokozását, a „reformokat” sürgeti, de nem tudja kimutatni, hogy a reformok nem a multik érdekeit, azaz nem a további gyarmatosodás folyamatát szolgálják. Kiderül, hogy az adóreformok, amelyek állítólag a versenyképességet hivatottak növelni, valójában mintegy 200 milliárd forintot lapátolnának át a szegények zsebéből a gazdagok és a nagyvállalatok zsebébe.^{xvii} Kiderül, hogy a javasolt egészségügy- és kórházreform gyümölcsét az állam, illetve a befektetők fogják élvezni. A szegények számára marad az emelt költség, a bizonytalanság és egy állítólagos, de egyébként megfoghatatlan ellátási színvonaljavulás. A kettészakadás fokozódik. Az elit a nyugathoz menekül, az integrálódás felgyorsítását, többek között az euró „mielőbbi” bevezetését szorgalmazza, hogy annak segítségével megvédje magát a növekvő kryptofasiszta veszélytől. A leszakadtak az integrálódás felgyorsításában leszakadásuk bebetonozását látják, hiszen az eddigi tapasztalatok alapján a nyitás nyugat felé az ő kirekesztésüket hozta. 2008-ban ez a folyamat a tetőzés közelébe került.

A leírtak tükrében visszatérünk kiinduló kérdésünkhöz, hogy vajon a politika okozta-e a gazdasági csődöt, vagy a gazdasági paradigma kifulladásra hozta a politika megbénulását. A társadalomtudományok talán legnehezebb, legkevésbé megoldottabb problémája az okozati összefüggések bizonyítása. Kézenfekvő, hogy a gazdaság és a politika elégtelen teljesítménye valamiféle összefüggésben áll. De melyik okozza melyiket, vagy mindkettő egy harmadik, eddig figyelmen kívül maradt tényező függvénye? Bár az adatok és részletek egyediek, az itt leírt jelenségek logikája mintha emlékeztetne egy immár többször is megismétlődő történelmi folyamatra. Mintha a növekvő függőség egy határunkon kívül található hatalomtól és az ezzel párhuzamos társadalmi, gazdasági és kulturális kettészakadás ismert tragédiája lenne nem csak jelenünknek, de múltunknak is.

A változó magyar történelmi elit legitimitását szinte folyamatosan részben, vagy egészben a korabeli külföldi nagyhatalommal való kapcsolatára építette. Ha nem a Porta, akkor a bécsi Udvar, ha nem az Udvar, akkor Berlin, ha nem Berlin, akkor Moszkva, és ha nem Moszkva, akkor Brüsszel hitelesít, és biztosítja a legitimitáshoz szükséges erőt. Miközben a nagy nyugat-európai államok fejlődésében a legitimitás feltételeinek megalkotása egy belső folyamat, alapjában véve egy alku, egy kiegyezés eredménye volt, a magyar állam kezdettől fogva ingoványos helyzete a kormányzáshoz szükséges erőt nem tudta belülről, kizárólag a magyar társadalomra építve előállítani. A felzárkózást szorgalmazók előbb-utóbb annak a külföldi érdekszférának a csicskásaivá silányulnak, amelyben a felzárkózás nélkülözhetetlen motorját látták. A felzárkózók szövetségre lépnek az ügyeletes külföldi hatalommal, hogy a felzárkózást elősegítsék, de a szövetség csak erkölcsi züllésükhöz, politikai legitimitásuk szertefoszlásához vezet, mert az éppen érvényes hatalmi centrum előbb-utóbb arra kényszeríti őket, hogy annak szájíze és érdekei szerint fogalmazzák meg gazdaságunk és társadalmunk paradigmáját. Ha az Udvarnak éléskamrára van szüksége, ki lenne jobb, alkalmasabb éléskamra, mint mi? Ha a vas és az acél a nyerő, ki lenne a vas és az acél országa, ha nem mi? Ha pedig az európaiság bizonyítéka a nyitottság, ki lehetne nyitottabb nálunk? Nem számít, ha az éléskamra paradigmája egyenértékű az alacsony hozzáadott értékű alapanyagok termelésével, ha a vas és az acél termelésének semmi köze az

ország érdekeihez, hogy a „nyitottság” valós következménye a gyarmatosodás. Nem számít a mezőgazdaság és az élelmiszeripar beáldozása, ha ezzel európaiságunkat tudjuk bizonyítani. Mert ezért a nemes célért az egyébként nekünk ítélt cukorkvótáról is dalolva lemondunk, a cukorgyárakat bezárjuk, majd lebontjuk, a rizstermesztést beszüntetjük, az étolajgyárakat felszámoljuk.

Az európai csatlakozási folyamat tehát felújította a történelmileg megoldatlan feladatot, annak a kultúrának a megteremtését, amely képes megalapozni a hatalom legitimitását anélkül, hogy az a külső függőségre lenne utalva. Az elmúlt tizennyolc év érdekessége, hogy erre nem is törekedtünk. Az ország kettészakadt, a labancok utódai, Európa támogatásával konszolidálták hatalmukat, és kialakították azt a gazdasági és társadalmi modellt, amely most nem csak kifulladt, hanem egyenesen felszámolta, vagy jelentősen beszűkítette a független cselekvési területet akkor, amikor még nem jött létre az az európai egység, amely képes lenne az Unió minden tagállamát megvédeni, fejleszteni és az igazságosságot számukra biztosítani. Az elmúlt tizennyolc év törekvése nem a végre szabad nemzet lelki, kulturális, gazdasági és politikai függetlenségének megteremtéséről, hanem a fogyasztói társadalom kultúrájának honosításán keresztül az Európába való beolvasdásról szólt. A kurucok kiszorítottságukban, kétségbeesett dühükben, lemaradásukban és nyomorukban, identitásuk meggyalázásában az erőszak, a rasszizmus és a gyűlölködés világába menekültek, mert nincs máshová menekülniük. Ahogy napjaink labancjai kizárták őket a felzárkózás világából, és a felzárkózás nevében törölték létjogosultságukat, úgy zárják ki napjaink kurucjai magát a felzárkózást az övékből. De a felzárkózás még ezen az áron sem megy, mert a felzárkózás csalóka leple alatt a valóság az elgyarmatosodás.

A fentiekben leírtak tehát nem a politika és nem is a gazdaság, hanem a kultúra bukása, amely az elmúlt tizennyolc évben nem volt képes egyszerre biztosítani a nemzet fejlődését és a nemzet identitását, amely nem volt képes kiszorítás helyett, a nemzet egészét átölelni, befogadni és összetartani. Az Európába való integrálódás nem csak nem látja el ezt a szerepet, hanem még fájdalmasabbá teszi annak hiányát, hiszen az a nyertesek és a vesztesek közötti távolságot a fentiekben leírtak miatt csak növeli. A felzárkózás nem megy a társadalom integrálódása, belső mobilitásának biztosítása nélkül, mert a kettészakadás kezelésének elkerülhetetlen következménye az, hogy elvonja a felzárkózáshoz szükséges anyagi és szellemi forrásokat. A kettészakadás felszámolása nem Európa, hanem a magyar kultúra teljesítetlen feladata.

A 2008-as világgazdasági válság a függőség veszélyeire hívta fel a figyelmet. De a válság még nem segített a kiút megtalálásában, mert az elit nem érdekelt a függőség megszüntetésében, hiszen hatalmuk és jólétük éppen a függőség művelésének gyümölcse. Sérülékenységünk feloldását továbbra is csak az EU védőernyője alatt látják elképzelhetőnek még akkor is, ha a válság egyik fontos tanulsága éppen az, hogy válság esetén az EU-ra nem is számíthatunk. A Valutaalap és a Világbank segítsége nélkül 2008 októberében az ország fizetéképtelenné vált volna, hiszen a Valutaalap és a Világbank adta a csomag 75%-át az EU 25%-val szemben.

A függőség további erősítését szolgálja az euró egyébként minden gazdasági racionalitást nélkülöző bevezetésének erőltetése. Az elit szerint^{xviii} az euróövezeti tagság megvédte volna az országot a válságtól, ami persze azt jelenti, hogy mielőbb, a Pénzügyminiszter szerint már 2012-ben, be kellene vezetni az eurót. De ha az övezeti tagság olyan jó védelem a válság ellen, miért kellett az övezet tagállamainak közel 800 milliárd eurót fordítani összesen tizennyolc bank és pénzügyintézet megmentésére? A válasz erre a kérdésre az, hogy a tagság védelem a spekulációs támadások ellen, de nem csak nem véd, hanem egyenesen fokozza a kitettséget az egyensúlyhiány következményeivel szemben. Mivel a tagországnak nincs lehetősége az egyensúlyhiányból fakadó kiigazítást végrehajtani az árfolyamon keresztül – hiszen saját fizetőeszközét feladta, és a közös valuta árfolyamára nincs hatása –, a kiigazítás

azonnal a reálszféra hátán csattan, amelynek újraélesztése a költségvetés felborulását elkerülhetetlenné teszi. Az euró bevezetése ugyanis csak látszólag számolja fel az árfolyamkockázatot. Valójában az árfolyamkockázat átalakul hitelkockázattá. Írország esete drámai példája ennek az átalakulási folyamatnak. 2006-ban, az elhibázott bevezetés évében, az ír államháztartás a GDP 3%-ának megfelelő többletet mutatott, amely 2009-ben az OECD előrejelzése szerint már 7,1% deficitté zsugorodik, mert a rossz árfolyamon végrehajtott bevezetés a reálszféra versenyképességének elvesztését jelenti. A reálszféra válsága aztán hitelválságot eredményez, a bankok tőkeszerkezete összeomlik, és hosszú vergődésre kárhóztatja a tagországot, mint ahogy azt Portugália, Írország és Görögország, legújabban pedig Spanyolország példája mutatja.^{xix}

S itt van elásva a magyar monetáris politika eredeti és 2008-ban is elkövetett bűne. Az árfolyam ugyanis egy olyan, tartalékokkal nem rendelkező, a külkereskedelmek szélsőségesen kitett ország esetében, mint Magyarország nem lehet semminek sem az eszköze, mert ha az árfolyamot elmozdítjuk bármiféle cél – mondjuk az infláció visszaszorítása vagy a külső finanszírozás költségeinek csökkentése – érdekében, a rossz árfolyam azonnal padlóra viszi a reálszférát. Mindaddig tehát, amíg az árfolyam nincs tartós összhangban a gazdaság teljesítőképességével – tehát nem az árfolyam hozza a maastrichti feltételek teljesítését, hanem azok teljesítése mellett az árfolyam a helyén van –, az euró bevezetése csak egy téves árfolyamon történhet, ami aztán hosszú időre megtagadja a gazdaság versenyképességének megteremtését. A továbbra is példátlanul magas reálkamat pedig azt bizonyítja, hogy sem a forint árfolyamának, sem az azzal szoros összefüggésben álló kamatszintnek nincs köze a reálgazdaság teljesítőképességéhez.

Mivel az euró bevezetésének dátumát az elit már kétszer is kijelölte és kétszer is elbukta, mivel magyarázható az elit ragaszkodása a dátum kijelöléséhez az elképzelés kézenfekvő abszurditása ellenére? Az euró bevezetésének ismételt erőltetése valójában annak a ténynek a bevallása, hogy a jelenleg érvényes paradigma alkalmatlan a pénzügyi stabilitás fenntartására. Mint ahogy azt a fentiekben láttuk, a multik ellenérdekeltek a működésükhöz szükséges társadalmi és fizikai infrastruktúra finanszírozásában, ami az államot a túlzott költségvetési hiány felhalmozásához vezeti. A hiány a fizetőeszköz leértékelődéséhez vezet, hacsak az állam azt a kamatok mesterségesen magas szintjével nem ellensúlyozza. De a magas kamatnak köszönhetően túlértékelt forint az államadósság finanszírozásának ellehetetlenülését eredményezi, hiszen a befektető nem érdekelt olyan értékpapír megvételében, amely elértéktelenedik. Az elképzelés szerint, mivel az euró értékét nem a magyar gazdaságpolitika, és nem is a magyar gazdaság állapota, hanem az övezet egésze határozza meg, az instabil forintot helyettesítő euró lenne az a fix pont, amihez minden más gazdasági tényező értéke viszonyulhatna. Az elképzelés sajnos csak akkor lenne reális, ha a fix pontot meg lehetne határozni, amihez viszont az kellene, hogy a magyar gazdaság fejlettségi szintje az övezet átlagfejlettsége közelében legyen a jelenlegi 63% helyett. A felzárkózás göröngyös útja ugyanis többek között többlet inflációval, az árak és bérek instabilitásával, a növekedés egyenlőtlenségével és az államháztartás könnyen előforduló kiegyensúlyozatlanságával – tehát a „fix pont” instabilitásával – jár. Mindezen instabil tényezők kiigazítása az árfolyam segítsége nélkül csak a növekedés rovására lehetséges. Ezért láthattuk a növekedés megtorpanását Írországban, Portugáliában vagy Görögországban az euró bevezetését követő időszakban.

Összességében tehát 2008 a rendszerváltás paradigmájának végső kifulladását hozta. A paradigma teljesítőképességének vége már korábban is látható volt, de az elit szemében a gondok orvosolhatónak látszottak a konvergencia program, vagy az abban foglaltakhoz hasonló intézkedések segítségével. A világgazdasági válság azonban jó időre megfosztotta a paradigmát legfontosabb tényezőjétől, a külföldi működő tőkétől, mert a válság következtében a világgazdaság elvesztette azt a likviditást, amely a működő tőke beáramlását

lehetővé tette. Új paradigma nincs. A régi azonban már nem képes kitermelni sem azokat a forrásokat, amelyekkel a nemzetgazdaság adósságát kezelni lehetne, sem azokat, amelyek a növekedést biztosíthatnák.

Következtetések

Mint ahogy azt a Dél-kelet Ázsiai országok is megtapasztalták, a külföldi tőkére alapozott export vezérelt gazdasági modell komoly kockázatokat rejt magában, mert ugyanaz a kockázat, - a külföldi tőke megcsappanása - kétszer is jelen van. Először, mint befektetési kockázat, másodsor, pedig mint vásárlóerő kockázat, hiszen a tőke eltűnését az export piacok zsugorodása követi. A kettős kockázat a tőkét befogadó ország gyenge alku pozícióba helyezi, amitől aztán az egyre inkább ésszerűtlen feltételek és gazdaságpolitika elfogadására kényszerül. A végeredmény a teljes függőség és kiszolgáltatottság. Természetesen egy többé-kevésbé globalizált világban valamilyen szintű függőség minden gazdaságra, kiváltképp minden EU tagállam gazdaságára jellemző. De a tartósan sikeres gazdaságok elkerülik az egy vagy néhány meghatározó súlyú tényezőtől való függőséget. A magyar gazdaság szélsőséges módon a külföldi tőkére és hitelre építette gazdasági modelljét, amely ráadásul szintén szélsőséges módon a külkereskedelemtől remélte felemelkedését. Ezért kitettsége a külföldi tőkére valójában kétszeres, hiszen a külföldi finanszírozás és a külkereskedelem, mint említettük, jellegzetesen együtt bővül és együtt zsugorodik.

Az első következtetés tehát az, hogy a magyar privatizációs stratégia – amely a többé-kevésbé poszt-szocialista országgal ellentétben a kézpénzes vásárlót, gyakorlatilag a külföldi tőkét preferálta – elhibázott volt, mert az említett függőségi szindróma kialakulásához vezetett. Nem azért nálunk a legnagyobb a külföldi tőke jelenléte, mert a mi gazdaságunk a legvonzóbb a külföldi tőke számára, hanem azért, mert a felvásárlás megtörténhetett gyakorlatilag minden belföldi konkurencia nélkül. EU tagságunk megnehezíti ennek a szerkezetnek a kijavítását, de szívós, apró, következetes lépésekkel tudunk segíteni. Ha eldöntjük, hogy elsőszámú stratégiai célunk a honi ipar, mezőgazdaság és szolgáltatás felemelése, az első lépés is kézenfekvő: minden olyan kedvezményt, támogatást, előnyt, vagy kivételt, amelyet a nagytőke,- gyakorlatilag a külföldi tőke élvez - fel kell függeszteni. A támogatások ne a tőke eredete vagy mérete, hanem annak célja szerint legyen meghatározva. Jelenleg a külföldi tőkének juttatott kedvezmények éves értéke kb. 1300 milliárd forint. A versenyhátrány, amelyet a honi ipar és mezőgazdaság elszenved az ekkora méretű kedvezményezés következtében kézenfekvő.

A második következtetés az, hogy a nemzetgazdaság tartalmát, tehát a tevékenységeket, az iparágakat, az ehhez kapcsolódó oktatási és társadalmi stratégiát az államnak kell megalkotni. Az elképzelés, miszerint a piac és a tőkés jobban tudja, mibe fektesse be a pénzét, mint az állam, bár igaz, nem oldja meg a problémát, hogy a külföldi tőkés ezt a kérdést nem a belföldi, hanem a külföldi piacok érdekeinek és kívánalmainak megfelelően fogja megválaszolni. Ha ezek az érdekek eltérnek egymástól, a vesztesek mi vagyunk. Márpedig eltérnek. A külföldi tőke ugyanis a magyar termelést egy olyan általa irányított nemzetközi termelési és értékesítési láncba helyezi, amelyben a hozzáadott érték java öt illeli meg. Az eredmény a bérmunka, amely nem hozza a felemelkedéshez szükséges gyarapodás lehetőségét. Igenis van nemzetgazdasági érdek, amely kielégítését nem lehet a nemzetközi piacra bízni. Kell tehát egy ún. iparpolitika („industrial policy”), amely kijelöli a nemzetgazdaság fő területeit.

A harmadik következtetés az, hogy csak azokat a tevékenységeket érdemes felkarolni, amelyek egy honi, vagy jórészt honi vertikum részét képezik. Ha az egész vertikumból mindössze egyetlen láncszem jut, nincs lehetőség a magasabb hozzáadott érték itt tartásához, tehát nincs lehetőség a K+F+I kibontakozására. Másképp fogalmazva, a vertikum mennél nagyobb része van egységes ellenőrzés alatt, és az a rész mennél közelebb van az

értékesítéshez, a hozzáadott érték annál nagyobb része jut az egységes ellenőrzésnek. Nincs olyan multinacionális cég, amely ne valamiféle végtermékre épülne, és amely ne ellenőrizné annak a végterméknek az értékesítését, mégpedig olyan feltételek mellett, amelyek biztosítják számára az ármeghatározás vagy legalább az árbefolyásolás lehetőségét. A vertikum ilyesfajta ellenőrzése nélkül nincs lehetőség a K+F+I hatékony szerepére, egyrészt azért, mert a kutatási/fejlesztési projektek természetüknél fogva csak szerény arányban sikeresek, és a sikerből kell finanszírozni a sikerteleneket, másrészt azért, mert mennél messzebb esik a K+F a végterméket felhasználó piactól, annál nagyobb információs hátránnyal kell megküzdenie. Fontos tehát elemezni, hogy az adott beruházás a vertikum melyik és mekkora helyét foglalja el. Mivel a gazdasági és társadalmi felemelkedés elképzelhetetlen a K+F+I szerves és aktív részvételével a gazdasági folyamatokban, hosszabb távon a K+F+I jelenlegi bér munka helyébe a K+F+I és a végtermék közötti kapcsolat folyamatos fennmaradását biztosítani kell, amit csak a vertikum, illetve a termelési folyamat megfelelő méretű szegmensének ellenőrzésével lehet elérni.

A harmadik következtetés a komparatív előny és a lépték kérdése körül forog. Az elmúlt évszázad rohamos technológiai fejlődése a komparatív előny elméletét a háttérbe szorította. Technológiai áttörésre elvégre mindenkinek mindenhol van lehetősége. Ez a felfogás azonban felületesnek bizonyult. Kiderült, hogy az olyan komparatív előny, mint például a svájci finom-mechanika, amely a XVIII. században beindult óragyártásnak köszönheti alapjait, gyakran mély kulturális és történelmi alapokból táplálkozik. Augsburg reneszánsz kori ötvöseiből a XX. század gépipara lett, úgy, mint a japán szamuráj fegyverek kovácsainak utódai szintén a gépiparban és a műszergyártásban jeleskednek. Az is világos lett, hogy a gazdaság kulturális alapjainak a gondoltnál sokkal nagyobb a jelentősége, amely erejét a fiskális vagy a monetáris politika eszközei nem képesek pótolni, de annál inkább tudnak annak kárt okozni. Ami viszont kétségtelen hatással bír a komparatív előnyökre, a megfelelő lépték („scale”) gondos felmérésének jelentősége valóban a technológiai fejlődés és a globalizációs folyamatok terméke. Hiába van komparatív előny, ha az nem párosul az arra épített tevékenység megfelelő léptékével, méretével. Mi több, ennek a fordítottja – az, hogy maga a komparatív előny a megfelelő lépték – szintén előfordul. Egyes gazdaságtörténészek szerint a nagy lépték megteremtésének lehetősége az amerikai gazdaság legfontosabb versenyelőnye.

A kiút

A fentiek alapján a magyar gazdaság történelmi szerepének – amely megbocsátható túlzással az Európa éléskamrája metaforát viseli – feladása komoly gazdaságpolitikai hibának tűnik, hiszen a fentiekben felvázolt összes tényezőnek ellentmond. Az elmúlt két évtized gazdaságpolitikája olyan nagyméretű ipari beruházásokat ösztönzött, amelyek a bér munkán kívül szinte semmi lehetőséget sem jelentenek a gazdaság és a társadalom számára. Ezek a beruházások az ország eladósodását, függőségét és a nemzetközi pénzpiacokban zajló folyamatoknak való kitettségét eredményezték. Hiba azt gondolni, hogy a befektetések nem jártak eladósodással. Valójában a külföldi befektetők az évek folyamán tőkebefektetésük helyébe hiteleket szerveztek, az eredeti befektetést pedig osztalék, jutalék vagy más elnevezésű díjakon keresztül kivitték az országból. Szélsőséges de közel sem egyedülálló példája ennek a folyamatnak a Tesco módszere, amely segítségével a Tesco ma már egyetlen fillér kockázati tőkét sem tart Magyarországon. Az egész szerkezet a hitelre és a lízing alapú finanszírozásra lett áthelyezve.

Mindenek előtt, a magyar gazdaságpolitikának meg kell oldani az alulfoglalkoztatottságot. Kétségtelen, hogy az alulfoglalkoztatottság egy rendkívül összetett szociológiai, kulturális, oktatási és gazdasági probléma. De az is kétségtelen, hogy a helyzeten nem lehet javítani mindaddig, amíg a viszonylag szerény képzettségű és képességű társadalmi

rétegek nem jutnak munkához. Mivel ez a réteg meghaladja a munkavállaló korú lakosság harmadát, semmiféle reform elképzelés fiskális átalakítás, stb. sem képes azt a vagyontöbbletet kitermelni, amellyel ezt a réteget el lehetne tartani, még akkor sem, ha a társadalom eltartásukat erkölcsileg elfogadhatónak találná. Az említett vertikumon kívül nincs olyan iparág, sem a jelenlegi magyar gazdaság szerkezetében sem a láthatáron, amely képes alkalmazni ezeknek a kiszorult embereknek a számottevő részét.

A mezőgazdaság-élelmiszeripar-környezetvédelem-gyógyvíz-ápolás az egyetlen olyan elképzelhető vertikum, amely,- tekintettel az ország termőföldjének minőségére és vízellátottságára,- megadhatja a komparatív előnyt és a szükséges méretű léptéket egy nemzetközileg is versenyképes iparág kialakításához, és érdemben javíthat az alulfoglalkoztatottságon. Ez az iparág még minding nem a mennyiség, hanem a minőség termelésével tudna eredményeket elérni. Nem az olcsó alapanyagok, hanem a jó minőségű végtermékek, a végtermékek előállításához szükséges fejlesztések és kutatások, gépek, szerszámok és technológiák jellemeznék az ágazatot. Kihasznlva a vízellátottságot, az öntözőgazdaság, – amely jelenleg a termőföldek kevesebb, mint 3%-án van jelen – elérhetné legalább az EU átlagot, azaz a 12%-ot, de inkább ezt is meghaladva, a holland 42%-ot célozná meg. Mekkora beruházásra lenne szükség, mekkora hatással lehetne a beruházás az alulfoglalkoztatottságra és a nemzetgazdaságra?

Az öntözőgazdaság tökeigénye természetesen egy széles skálát mutat a vízágyúval öntözött kukoricatábláktól a termálvízzel fűtött üvegházig. De a nagyságrendek érzékeléséhez talán elégséges egy, a rizstermesztésre részletesen kidolgozott elképzelés sarokszámai:

Beruházás/hektár = 1 100 000 Ft.

Éves termelés/hektár = 6 tonna

Árú tőzsdei (milánói) ár/tonna 320-380 euró azaz 92 000 – 110 000 Ft

Hektáronkénti bevétel = kb. 600 000 Ft.

4 hektár = 1 munkahely

A rendszerváltás előtt Magyarországon 5000 hektár öntözött rizsföld volt termelés alatt. Mára ez 2700 hektárra zsugorodott. A rizsföldek visszaállítása és ellátása korszerű eszközökkel és berendezésekkel (szállítás, hántolás, csomagolás, stb.) összesen mintegy 62 milliárd forint - kb. 200 millió eurós - beruházást igényelne, ami 14 ezer munkahelyet teremtene, ami azt jelenti, hogy 4 430 000 forint (12 500 euró) beruházás kellene egy munkahely megteremtéséhez. Az állam munkahelyenként kb. 1 150 000 bevételhez jutna és további 550 000 forint megtakarítást élvezne a támogatások megszűnéséből. Összességében tehát a 4 430 000 forintos befektetés éves szinten 2 700 000 forintos javulást jelent a költségvetésnek,. Persze ezek az alapszámok sok szempontból is átalakíthatók. (Nem szükséges például, hogy az egész beruházás állami pénzből történjen. Nem kell az egészet egyszerre megcsinálni. Lehet kezdeni 5000 hektárral, és a bevételből folytatni, stb.) De a számok jól érzékelik a lehetőségek méreteit.

Felvetődik a kérdés, hogy ha a beruházás ilyen kecsesítő, miért nem él a versenyszféra a lehetőséggel. A válasz három főrészből áll. Egyrészt, a víz az állam tulajdona, annak biztosítása az állam szerepvállalása nélkül nem lehetséges. Másrészt, a megfelelő gazdasági szervezet a mezőgazdasági és számos élelmiszeripari ágazatban a szövetkezet. A mai körülmények között a szövetkezeti szerveződés az állam vezető szerepe nélkül reménytelenül nehéz feladat. Harmadrészt, mint ahogy a fentiekben láttuk, a kibontakozás legfontosabb feltétele a termékhez fűződő vertikum lehető legnagyobb mértékű ellenőrzése. A rizst természetesen el lehet adni a milánói árú tőzsdén, de a gazdasági eredmény sokkal jobb, ha azt márkanév alatt, kiszerezve értékesítjük.

A megfelelő lépték megteremtésére a legalkalmasabb gazdasági forma a szövetkezet. A szövetkezet szervezése, kezdeti irányítása, stratégiájának kidolgozása, a K+F+I

beszervezése nem lehetséges az állam aktív szerepvállalása nélkül. Amikor a szövetkezet felcseperedik, amikor képes a nemzetközi piacokon is megállni a helyét, az állam persze kiszállhat. De az állam hitelessége és ereje nélkül a szövetkezetek legfeljebb kis, helyi egyletek lehetnek. Ezzel szemben országos léptékű szervezetekre lenne szükség. Ha vissza akarjuk venni a rendkívül jövedelmező akácméz európai piacát az azt uraló két multinacionális óriástól, (Dr Oetker és a Nestlé) egy, legfeljebb két nemzeti akácméz termelő szövetkezetre lenne szükség. A dán sertéshús ipar, amely a magyar hatszorosa, két szövetkezetből áll. Lépték nélkül nincs ármeghatározó képesség, és ármeghatározó képesség nélkül nincs megbízható haszon, ami nélkül nincs K+F+I, ami nélkül nincs fejlődés.

ⁱ A szerző számítása a Magyar Statisztikai Évkönyv 1991 és 2007 8.10 és 8.11 táblázata, valamint az Európai Jegybank Pocketbook Statistics 2008 július 11.3 táblázata alapján

ⁱⁱ Kiss János Péter-Németh Nándor: Fejlettség és egyenlőtlenségek, MTA KI, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest, 2006

ⁱⁱⁱ Simon Kuznets: Modern Economic Growth (1966); Economic Growth of Nations (1971); Modern Economic Growth: Findings and Reflections, 1973, American Economic Review

^{iv} Eurostat Yearbook 2007 4.3 tábla

^v Magyar Statisztikai Évkönyv 2007 3.1.6 tábla

^{vi} Eurostat Yearbook 2007, 81-84. oldal, 132-143. oldal

^{vii} APEH kiemelt adófizetők adatainak elemzése 2007

^{viii} ÁSZ: Jelentés a gazdaságfejlesztésről, 2008; EU Commission: Competition, State aid control, 2007; Oriens, Kálalás, 2008

^{ix} The Economist, 2008. június 12.; Eurostat 2007 Yearbook számítása alapján a külföldi tőke a GDP 55,7-át jelentette 2004-ben a magyar gazdaságban

^x Báger-Varga-Goldperger: Kutatástól az innovációig, Állami Számvevőszék, 2005. október

^{xi} Goldperger István: a tudásalapú növekedés lehetőségei és korlátai a magyar gazdaságban, Ecolab Gazdasági Tanácsadó Kft., Budapest, 2008. június

^{xii} ibid

^{xiii} ibid

^{xiv} A magyar és az európai használatban a "technológiai platform" egy olyan gazdasági szereplők és intézmények között létrejött szövetkezést jelent, amely egy adott technológiai elképzelés kutatását és fejlesztését tűzi ki céljául. Az amerikai használatban a kifejezés a szövegben foglaltaknak felel meg.

^{xv} Magyar Statisztikai Évkönyv 2007, 8.23 tábla

^{xvi} ibid

^{xvii} Népszava, 2008. július 25.

^{xviii} Figyelő, 2008. október 22-29.; Figyelő, 2008. November 14-20.

^{xix} Martin Wolf: The Eurozone Depends on a Strong American Recovery, Financial Times, 2008. december 10.