



MULTIDISZCIPLINÁRIS KIHÍVÁSOK, SOKSZÍNŰ VÁLASZOK

Number 3



2018



18  57

BGE

Online folyóirat

Szerkesztette:

VÁGÁNY Judit Bernadett, PhD - FENYVESI Éva, PhD

Borító: FLOW PR

Kiadja:

**Budapesti Gazdasági Egyetem, Kereskedelmi, Vendéglátóipari
és Idegenforgalmi Kar, Közgazdasági Intézeti Tanszéki Osztály**

Felelős kiadó:

FENYVESI Éva, PhD

a Közgazdasági Intézeti Tanszéki Osztály vezetője

ISSN 2630-886X

2018.

**A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS HELYZETE
ÉS KIHÍVÁSAI MAGYARORSZÁGON**

**SITUATION AND CHALLENGES OF TEMPORARY
AGENCY WORK IN HUNGARY**

ERDEINÉ KÉSMÁRKI-GALLY Szilvia

Kulcsszavak: *kölcsönbeadó, kölcsönvevő, munkaerőpiac*

Keywords: *temporary agency work, labour management, labour market*

JEL kód: *J21, J41, M54*

ÖSSZEFOGLALÁS

Az elmúlt évtizedek azt mutatják, hogy a munkaerőpiac átalakulóban van, melynek hatására mind a keresleti, mind a kínálati oldalon megjelennek újabb és újabb igények. A piac felgyorsult változásaihoz sok munkaadó nehezen alkalmazkodik, ezért nagyon fontos a munkaerő rugalmas alkalmazása. Publikációm-ban a speciális munkaviszonyok egyik formájával, az ún. munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozom, mely megoldást jelenthet a munkáltatók számára felmerült átmeneti gondok gyors kezelésére. Az idő folyamán a munkaerő-kölcsönzés megítélése hektikusan változott, de egyhangú elfogadásról és támogatásról máig nem lehet beszélni. Ennek ellenére a munkaerő-kölcsönzést ma már egyaránt alkalmazzák magasabban képzett munkaerő rövid időre (pl. átszervezésre, válságkezelésre, projektre) történő kölcsönzésére, és alacsonyabban képzett munkavállalók igénybevételével betanított jellegű feladatok ellátására (pl. dömpingmegrendeléseik kiszolgálására) is. A hatályos magyar jogszabályok alapján a munkaerő-kölcsönzés és a magán-munka-közvetítői tevékenység hozzáférhető országos nyilvántartása szorosan kapcsolódik a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat munkájához, ezért a munkaerő-kölcsönzés jelenlegi helyzetének elemzéséhez szükséges adatokat e szervezet adatbázisát felhasználva készítettem el.

SUMMARY

Over the last decades, the labour market is undergoing transformation, resulting new demand for both the demand and supply side. It is difficult to adapt to the accelerated changes in the market for many employers, so labour flexibility is very important. In my publication I am dealing with the temporary agency work, a special employment form, which can be a solution for the quick handling of temporary problems for employers. The judgement about the temporary agency work hectically changed, but unanimous acceptance and support cannot yet be discussed. Nonetheless, temporary agency work is nowadays used to hire a highly skilled workforce for a short period of time (e.g. reorganization, crisis management and project) and to perform trained tasks (e.g. serving their dumping orders) with the use of lower skilled workers. Based on the Hungarian legislation in force, the available national register of temporary agency work agencies and private recruitment agencies is closely linked to the work of the National Employment Service, so I have prepared the data needed to analyse the current situation of the temporary agency work by using the database of this organization.

BEVEZETÉS

Az atipikus fogalom alá azok a foglalkoztatási formák tartoznak, amelyek egy vagy több elemükben eltérnek az ún. hagyományos munkaviszonytól (pl. munkaerő-kölcsönzés).

Magyarországon a munkaerő-kölcsönzés 2001-ben „nyert” jogi szabályozást, ám a jogalkotó már az 1980-as évek elején próbálta rendezni a helyzetét ennek az új foglalkoztatási formának.

A munkaerő-kölcsönzői tevékenységet jelenleg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 214-222.§-ai, valamint a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló módosított 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet szabályozza.

A munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés). Ennek során a hagyományos munkaviszonnyal szemben jogilag nem két, hanem három fél áll kapcsolatban egymással. A munkavállaló munkateljesítését a harmadik fél használja fel, aki a munkáltatói jogokat gyakorolja úgy, hogy a munkavállaló és közte nem áll fenn munkajogviszony, mert a kölcsönbeadóval köt polgári jogi szerződést. Így a munkavállaló olyan munkáltatóval kerül jogviszonyba, amely alapvetően munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozik.

Kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. Kölcsönvevő az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. Kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló).

A kölcsönbeadó feladata felkutatni a megfelelő munkavállalókat, akiket a kölcsönvevő foglalkoztatni kíván. Ezeket a munkavállalókat a kölcsönbeadó felveszi a saját állományába, a foglalkoztatásukhoz szükséges összes adminisztratív és pénzügyi feladatot ellátja. A munkavállaló a kölcsönbeadó céggel köt munkaszerződést, melynek tartalmaznia kell, hogy a szerződés munkaerő-kölcsönzésre jött létre.

ANYAG ÉS MÓDSZER

Elemzéseimet a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat hozzáférhető nyilvántartása alapján készítettem el. A szervezet a vonatkozó hatályos magyar jogszabály értelmében (118/2001. (VI. 30.) Korm. Rendelet) a magán-munkaközvetítőkről, valamint a kölcsönbeadókról nyilvánosan hozzáférhető nyilvántartást vezet.

EREDMÉNYEK

A munkaerő-kölcsönzés ki- és átalakulása

A munkaerő-kölcsönzés kezdeti kialakulása szorosan kapcsolódik a munkaerő-közvetítéshez. A XX. század végéig a munkajogban idegen volt a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogok és kötelezettségek másra való visszerthes átruházásának gondolata. A munkaerőpiac kínálati és keresleti ágának találkozását elősegítő haszonszerzési célú vállalkozásokat az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, International Labour Organization) ide vonatkozó

egyezményei tiltották, ezért a munkaerő-közvetítést állami feladatként kezelték. Az ILO meghatározta, hogy a munka nem áru („labour is not a commodity”), ezért annak ellenérték fejében való átadására, cseréjére nem kerülhet sor.

A fentiek alapján a munkaerő-kölcsönzés az ILO megkerülésével kapott háromoldalú formát. Az 1949. évi 96. számú Egyezmény a munkáltató és a munkavállaló között közvetítőként megjelenő ügynökségre vonatkozik. Nem tiltott tevékenységnek minősül, ha a munkáltató a vele munkaviszonyban lévő munkavállalót határozott időre átengedi munkavégzésre más munkáltatók számára úgy, hogy az a munkaviszonyt nem érinti. Ha a szolgáltatást igénybe vevő és a munkavállaló nem köt munkaszerződést, csak átmenetileg foglalkoztatja, nem jön létre munkaerő-közvetítés, így nem vonatkoznak rá az Egyezményekben megfogalmazott szabályok. Látható, hogy a magán munkaközvetítés tilalma megkerülhetővé vált, melynek következtében az 1960-as években több európai országban a munkaerő-kölcsönzés jogi szabályozást kapott.

A munkaerő-kölcsönzés elterjedését az is segítette, hogy az állami munkaerő-közvetítők a munkaerőpiacot érintő munkanélküliséget nehezen kezelték, mely elégedetlenséget okozott működésükkel szemben. A munkáltatóknak szükségük volt arra, hogy a munkaerőfelvétel rugalmasan biztosítható legyen, mely feltételnek az állami munkaközvetítés nem tudott teljes körűen eleget tenni (pl. azonnali és/vagy átmeneti munkaerő).

Ez a módszer széles munkavállalói réteg számára munkalehetőséget jelentett. A felmerült munkáltatói igények kielégítésére a piacon egymás után jöttek létre a munkaerő-kölcsönző cégek azért, hogy a velük munkaviszonyban álló munkavállalókat kölcsönbe adják.

A munkaerő-kölcsönzés gyors elterjedésének korlátok közé szorítása érdekében néhány nyugat-európai ország 1965-1977 között szabályozta a folyamatot. Az 1980-as években még a teljes tilalom is felmerült.

Az 1990-es évek elejére több Európai Unió tagállam növekvő munkanélküliséggel küzdött, így tovább változott a munkaerő-kölcsönzés megítélése. Európa országaiban az 1980-as évek második felétől újabb szabályozási hullám indult el. Több nemzeti jogrendszer, mely korábban tiltotta, bevezette a munkaerő-kölcsönzést.

„Hasonló szemléletváltás az ILO esetében is megfigyelhető. A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 81. ülészakán, 1994-ben elfogadott következtetések szerint a megfelelően működő magán-munkaerő-közvetítő ügynökségek minden bizonnyal hozzájárulhatnak a munkaerőpiac hatékony működéséhez, – többek között – a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás közti híd kiépítésével, illetve a munkalehetőségekről szóló információforrások számának növelésével. A Konferencián egyben döntés született a 96. sz. Egyezmény felülvizsgálatáról is. Így született meg a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Egyezmény (181. sz.) és a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Ajánlás (188. sz.).” (KÁRTYÁS, 2011)

Az ezredfordulóra Európában nyilvánvalóvá vált a munkaerő-kölcsönzést támogató jogi környezet. A munkaerő-kölcsönzés szintén az ezredfordulóra vált fontosabb munkaerő-piaci jelenséggé Magyarországon, így az 1990-es évektől tekintik foglalkoztatáspolitikai eszközzé, ugyanakkor gyors terjedését nem a munkanélküliség csökkentése, hanem a munkáltatók rugalmasság iránti igénye ösztönözte.

Munkaerő-kölcsönzés értelmezése Magyarországon

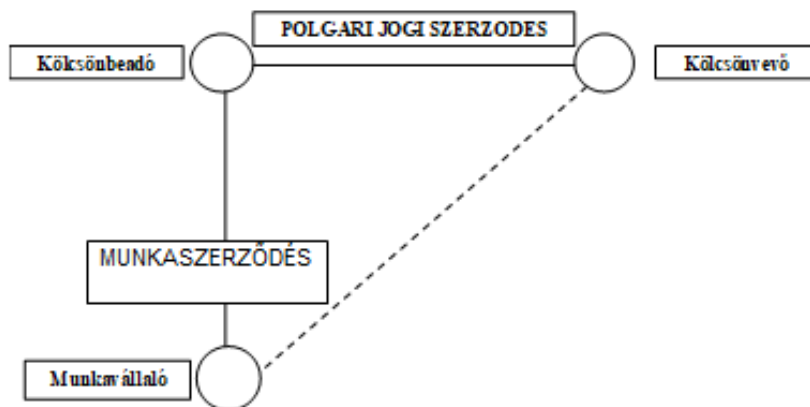
A munkaerő-kölcsönzéssel részletesen foglalkozik Laky Teréz (2001) „Munkatudományi tanulmányok – Az atipikus foglalkozások” című könyvében. A munkaerő-kölcsönzés egyféle szolgáltatás, melynek feladata a kölcsönbeadónak és a kölcsönvevőnek különböző feladatok ellátására a megfelelő létszámú és szakképzettségű munkavállaló felkutatása, biztosítása. Vagyis ez a foglalkoztatási forma elhatárolja magát a megbízástól és a vállalkozástól, melyben a megbízott és a vállalkozás a munka teljesítésére és az eredmény eléréséhez köt szerződést, így nem a munkaerőt, hanem a szolgáltatást vásárolja meg.

Munkaerő-kölcsönzés esetén három fél áll kapcsolatban egymással. A munkaerő tényleges foglalkoztatására harmadik félnél (a kölcsönvevőnél) kerül sor, akivel a kölcsönbeadó cég polgári jogi szerződést köt. Ennek alapján átengedi a munkavállalót a kölcsönző cégnek. A munkaerő átengedéséről írásos megállapodásnak kell létrejönnie a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között, melyet munkaerő-kölcsönzési szerződésnek nevezünk. Kizárólag írásban érvényes, melynek kötelezően tartalmaznia kell a kölcsönzés feltételeit és a munkáltatói jogkörök megosztását. „A munkaerő-kölcsönzési szerződés definíciójában szereplő átengedi kifejezés azt a tevékenységet takarja, melynek során a kölcsönbeadó cég a munkavállalókat munkaviszony keretében a kölcsönvevő részére rendelkezésre bocsátja. Tehát a kölcsönvevő felé a kölcsönbeadó felel azért, hogy a dolgozók a kölcsönvevők részére az általa meghatározott helyen és időben készen álljanak a munkára... Ebből következik, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződés a vállalkozási szerződés, ezen belül a szolgáltatási szerződés alfaja.” (LÓRODI, 2003)

Munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalmi elemei: a munkavégzés helye, a kölcsönzés időtartama, és az elvégzendő munka jellege. A szerződésben nem szükséges konkrétan megjelölni a kölcsönzött munkavállaló személyazonosságát. A szerződés általában a kölcsönzött munkaerő létszámára és a végzettségre vonatkozóan tartalmaz adatokat. Egy szerződéssel több munkavállaló kölcsönzésére is szerződhetnek a felek.

A munkavállalónak a kölcsönbeadó céggel munkaszerződést kell kötnie (1. ábra). „A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony írásbeli munkaszerződéssel jön létre, melynek kifejezetten tartalmaznia kell, hogy a jogviszony kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra jön létre. Nem minden munkáltató lehet egyben kölcsönbeadó, hanem csak azok, amelyeket

az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vett. Ennek feltételeit a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásába vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001/(VI.30.) Korm. rendelet határozza meg.” (FERENCZ et al., 2003)



1. ábra. Munkaerő-kölcsönzés jellemzői
 Forrás: KÁRTYÁS (2016)

A Munka Törvénykönyve a jogokat és kötelezettségeket tételesen szétosztja a kölcsönbeadó és kölcsönvevő között. A kölcsönbeadó munkáltatói jogkörébe tartozik a munkaviszony létesítése, módosítása, valamint megszüntetése. A kölcsönbeadó kötelezettsége a munkabérfizetés és annak közterheivel kapcsolatos minden nemű kötelezettség. A kölcsönvevőhöz kapcsolódik a tényleges munkavégzéshez kötődő összes jog és kötelezettség, mint a munkaidőbeosztás, munkavédelmi szabályok betartása, valamint az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása.

A 2012. évi I. törvény alapján, egy területen mindkét fél egyetemlegesen felel, ez pedig a munkavállalót ért károk felelőssége. Többek között PRUGBERGER – KENDERES (2009) tanulmányukban részletesen foglalkoznak ezzel a tématerülettel. (Például a munkavédelmi szabályok betartása a kölcsönvevő kötelezettsége ugyanakkor, ha a munkavállalót kár éri – akár balesetből adódóan – a követelést a kölcsönbeadó céggel szemben is érvényesítheti. Ennek fedezete a kölcsönbeadó vagyoni letéte.)

„Garanciális szabály a munkavállalók védelme szempontjából az, hogy munkaerő-kölcsönzésre igénybe venni valakit csak akkor lehet, ha már a jogviszony létesítése is ezzel a céllal történt.” (LÓRODI, 2003)

A munkaerő-kölcsönzés és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásával és folytatásával kapcsolatos szabályok 2017. december 01-jétől változtak. A 118/2001.(VI.30.) Kormányrendelet módosítása következtében ötmillióról tízmillió forintra emelték a kötelező vagyoni biztosítékot. A letétbe helyezett összeg kizárólag a kölcsönzés során keletkezett munkavállaló részéről felmerülő kártérítési igény kielégítésére használható fel.

Másik változás, hogy a kölcsönbeadónak, vagy az általa – legalább heti húsz órában munkaviszony keretében – foglalkoztatott legalább egy fő a fenti Kormányrendelet 1. számú mellékletében meghatározott végzettséggel, vagy szakmai képesítéssel, gyakorlattal rendelkezik.

További változás, hogy a korábbi rendelet foglalkoztatási jogviszonyt határozott meg, időbeli megkötés nélkül, ugyanakkor a módosítás heti húsz órában, munkaviszonyt követel meg.

A munkavállalók érdekeit figyelembe véve a hatályos 2012. évi I. törvény (ún. Munka Törvénykönyve) több olyan tilalmat fogalmaz meg, amely korlátozza, hogy melyik kölcsönzőhöz, milyen időtartamra és milyen feladatra lehet kölcsönözni a munkaerőt. Olyan munkavállaló helyettesítésére, aki sztrájkban vesz részt, tilos a munkavállaló kölcsönzése. Az új Munka Törvénykönyve rögzíti a tovább kölcsönzés tilalmát is, vagyis a kölcsönvevő nem kötelezheti a kölcsönzött munkavállalót, hogy más munkáltatónál végezzen munkát. Fontos megkötés, hogy a kölcsönzött munkaerő ideiglenesen és legfeljebb öt évig vállalhat munkát ugyanannál a kölcsönző cégnél.

A Munka Törvénykönyve 219. § (1) alapján „a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.” A kölcsönzés első napjától minden bérelemre vonatkozóan azonos díjazásban kell részesíteni a kikölcsönzött munkavállalót, mint a kölcsönző cég által alkalmazott, egyenlő értékű feladatot végző kollégát.

A törvényben kivételes esetek is megmaradtak, amikor a kölcsönzés 184. napjától szükséges alkalmazni az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket. Ilyen kivételes eset például, ha a munkavállaló a kölcsönbeadóval határozatlan idejű munkaviszonyt létesít, és a kölcsönvevő cégnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazást kap, vagy tartósan távollévő munkavállaló, vagy helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő közhasznú szervezetnél, gazdasági társaságnál munkaerő-kölcsönzés keretében vállal munkát.

A jogszabályváltozás előtt a nagyobb cégek saját munkaerő-kölcsönző vállalkozásokat alapítottak, és szinte az összes munkaerő igényüket a saját vállalkozásukon keresztül biztosították. Ennek kezelésére is törvényváltozásra volt szükség, ezért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó nem állhat egymással tulajdonosi kapcsolatban. Lehetőség van arra, hogy a kölcsönbeadó a kölcsönzés után a munkavállalót saját állományába átvegye, és ún. hagyományos munkaviszonyban foglalkoztassa tovább (például, ha elégedett a munkaerővel). Ennek érdekében a törvény tiltja, hogy ezt a lehetőséget a kölcsönbeadó akadályozza, vagy ezért a munkavállalótól anyagi ellenszolgáltatást kérjen. Azt azonban nem tiltja, hogy a munkavállaló az ilyen módon átvett foglalkoztatásáért a kölcsönbeadó díjat követeljen a kölcsönvevőtől.

A kölcsönzött munkavállaló felmondási ideje 15 nap, és akkor jogosult végkielégítésre, ha az utolsó kölcsönzésével eléri az arra jogosító hároméves időtartamot.

Ezzel a foglalkoztatási formával a munkáltatók munkaviszony létesítése nélkül, időszakosan felmerülő munkafeladatok ellátását hatékonyan és rugalmasan tudják kielégíteni. Több munkavállalói réteg számára is előnyös lehet, ugyanis a munkavállalók kerülhetnek olyan élethelyzetbe, hogy a munkaerő-kölcsönzést gazdaságosan és hatékonyan tudják igénybe venni.

Az 1. táblázat a munkaerő-kölcsönzés érveit és ellenérveit foglalja össze.

1. táblázat. A munkaerő-kölcsönzés, mint a tartós foglalkoztatás eszköze

Érvek	Ellenérvek
A kölcsönvevőnek lehetőséget ad a munkavállalók kipróbálására, így előszűrik a leendő munkavállalókat.	A kölcsönvevő fogalmilag nem tartósan keres munkaerőt, ha a kölcsönbeadóhoz fordul.
A kölcsönvevő igényei alapján a létszám gyorsan változtatható.	A legfontosabb kölcsönvevői motivációk között nem szerepel az átvétel lehetősége.
A munkavállaló a kölcsönzés alatt hasznos munkatapasztalatot, referenciát, kapcsolatokat szerez.	A kölcsönzött munkavállalók kevés képzésben részesülnek.
A kölcsönvevő a kölcsönzés után a munkavállalót saját állományába veheti.	A kölcsönbeadó nem érdekelt abban, hogy a munkavállalója tartós munkaviszonyt létesítsen.
A munkaerőpiacon aktív munkavállalóként könnyebb állást találni, mint munkanélküliként.	A kölcsönzés stigmatizáló hatású lehet, olyan munkavállalót jelöl, aki nem „elég jó” jobb álláshoz.

Forrás: KÁRTYÁS (2016) alapján saját kiegészítéssel

A munkaerő-kölcsönzésnek több típusa megtalálható a munkaerő-piacon:

- Rövid távú kölcsönzés: Átmeneti (szezónális) problémák kezelésére, váratlan felmondás és betegség miatt kiesett munkaerő gyors pótlására.
- Hosszú távú kölcsönzés: Időtartama akár 5 év is lehet, bizonyos mértékű szakismeret elengedhetetlen.
- Outsourcing: Speciális folyamat, a vállalat az általa végzett valamelyik tevékenységét átadja, nagymértékű fluktuáció esetén.
- Try and Hire („Próbáld ki és vedd fel”): Munkaerő kölcsönzéssel indul, ötvözi a kölcsönzés és közvetítés előnyeit. A kiválasztott munkavállaló bekerül a cég állományába, majd a kölcsönvevő cég a saját állományába felveheti.

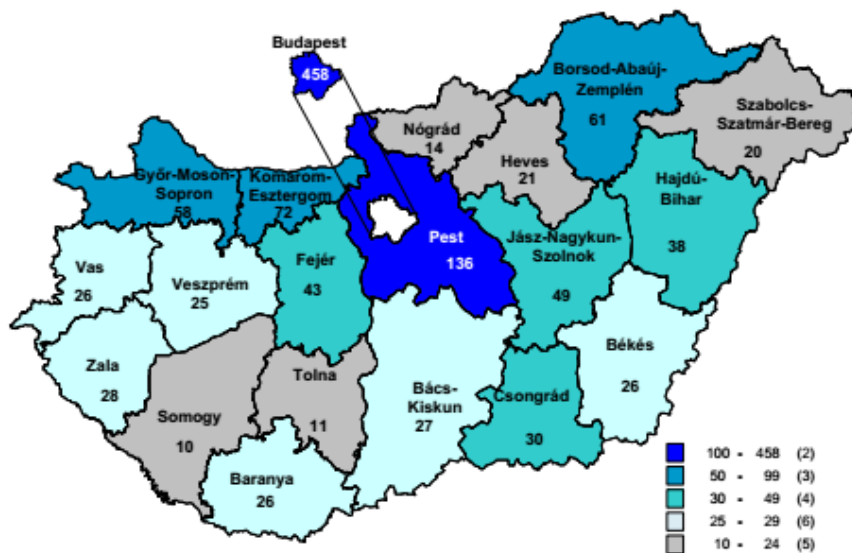
Felmérés vizsgálta, hogy könnyebb-e az elhelyezkedés a tartósan munkanélkülieknek egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül, mintha maguk próbálnának állást találni. A tapasztalatok szerint ugyanis a munkáltatók vonakodnak olyan jelentkezőket alkalmazni, akik már hosszú ideje állástalanok. Ha viszont a kölcsönbeadó „minőségi garanciát” vállal az általa biztosított munkaerőre, úgy e munkavállalói csoportok is bizonyítási lehetőséget kapnak. A megkérdezett munkavállalók szerint a kölcsönzés valóban segítség lehet ahhoz, hogy ne stigmatizált munkanélküliként, hanem a kölcsönbeadó „kezeségével” jelenhessenek meg a munkaerőpiacon. Erre csak akkor kerül sor, ha jobb jelölt híján a kölcsönbeadó kénytelen volt munkanélkülieket ajánlani a kölcsönvevőnek.” (KÁRTYÁS, 2011)

Azzal, hogy egy álláskereső a munkaerő-piacra került – ha csak átmenetileg is – lehetősége nyílik gyakorlat megszerzésére, mellyel más munkáltatónál is nagyobb esélye a tartós foglalkoztatásra. A munkaerő-kölcsönzés egyik munkaerő-piaci jelentősége, hogy azoknak az álláskeresőknek, akik nehezen foglalkoztathatók, lehetőséget ad bekerülni a munkaerő-piacra. Ez a foglalkoztatási forma a hagyományos munkaviszonyhoz képest kevesebb jogi kötöttséggel jár, így olyan munkavállalókat is munkahelyhez segít, akiket a hagyományos foglalkoztatásban nehéz elhelyezni. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy ezzel a foglalkoztatási formával megoldódnak a foglalkoztatási problémák, melyek a hátrányos helyzetű munkavállalókat érintik.

Munkaerő-kölcsönző cégek adatai Magyarországon 2016-ban

A Nemzetgazdasági Minisztérium adatszolgáltatása alapján 2016. december 31-én az országban 1.178 db munkaerő-kölcsönző cég működött (824 db székhelyként, 354 db telephelyként). Ez utóbbi adat a 2015. december 31-ei állapothoz képest 10%-os növekedést jelent. 2016-ban összesen 193 db székhely és 117 db telephely kérte nyilvántartásba vételét, 211 db székhely, valamint 169 db telephely pedig törlésre került a minisztériumi nyilvántartásból.

A területi elhelyezkedést tekintve Közép-Magyarországon található a legtöbb munkaerő-kölcsönző cég, ezen belül is a fővárosban, majd Közép-Dunántúl és Nyugat-Dunántúl emelhető ki (2. ábra). A régiókon belül Komárom-Esztergom és Győr-Moson-Sopron megyék szerepe jelentős. Az Észak-Alföldi régióban a kölcsönző cégek aránya visszaesett az előző évhez képest és az adatszolgáltató székhelyek, telephelyek kevesebb mint 10%-a tartozott ehhez a területi egységhez.



2. ábra. A működő munkaerő-kölcsönzők száma (székhely és telephely együtt) megyénként a 2016. december 31-i állapot szerint (db)

Forrás: NSZF (2017)

Összességében jelentős növekedés volt a kölcsönző cégek számában 2016-ban (2015-ben: 421). Legjelentősebben a Közép-magyarországi régióban nőtt a számuk, ahol közel másfélszer annyi telephely és székhely folytatott kölcsönzési tevékenységet, mint a 2015-ös évben. Mindössze a közép-dunántúli régióban csökkent a működő munkaerő-kölcsönzők száma, ugyanis a szervezetek száma 20%-kal visszaesett Veszprém megyében. 2015-höz képest arányaiban jelentősen (több mint negyedével) nőtt a működő cégek száma Heves, Jász-Nagykun-Szolnok, Békés megye területén.

Az adatszolgáltatási kötelezettségnek eleget tevő cégek 2016-ban összesen több mint 221 milliárd forintnak megfelelő nettó árbevételt realizáltak, amely a 2015. évinél 9,7%-kal magasabb összeget jelent.

A gazdasági ágakat elemezve kiemelhető, hogy 2016-ban öt ágban haladta meg az árbevétel a 10 milliárd forintot: a feldolgozóiparban, a kereskedelem és gépjárműgyártás, a szállítás raktározás, az adminisztratív és az egyéb szolgáltatások területén. A korábban 10 milliárd feletti bevételt realizáló információ-kommunikáció ágazat visszaesett. A feldolgozóiparba irányuló kölcsönzések összesen 140,6 milliárd forintnak (az összárbevétel 64%-ának) megfelelő árbevételt eredményeztek, a kereskedelem, gépjárműgyártás 11,8 milliárdot (az összárbevétel 5,3%-át), a szállítás raktározás 12,5 milliárdot (5,6%) az adminisztratív szolgáltatások 17 milliárd forintot (az összárbevétel 7,7%-át), az egyéb szolgáltatások területére történt kölcsönzések 12,4 milliárd forintot tettek ki (a teljes nettó árbevétel 5,6%-a).

A cégek bevételeit az állománycsoportok szerinti megoszlás alapján vizsgálva elmondható, hogy a munkaerő-kölcsönzők árbevételének 86,4%-a a fizikai foglalkozású (191,3 milliárd Ft), 13,6%-a pedig a szellemi foglalkozású munkavállalók (30,1 milliárd Ft) után keletkezett.

A munkaerő-kölcsönző cégektől kölcsönbevett munkavállalók (121.960 fő) közül 2016-ban a kölcsönbevevő foglalkoztatók összesen 11,4 ezer munkavállalót vettek át saját munkaerő állományukba, amely 9,3%-os arányt jelent. Ez területileg Vas, Tolna és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében volt a legmagasabb (aránya meghaladta a 20%-ot).

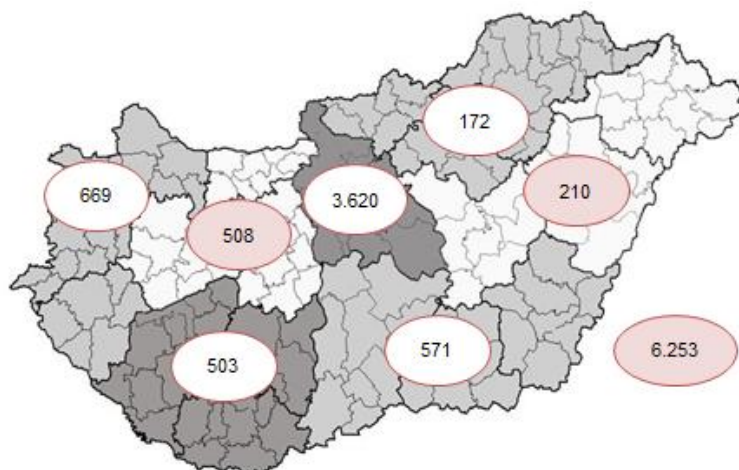
Összefoglalva a kölcsönzési tevékenységet folytató és az adatszolgáltatásnak is eleget tevő működő székhelyek és telephelyek együttes száma országosan 22,9%-kal nőtt 2015-höz képest. A cégek 2016. évi árbevétele szintén emelkedett, amely együtt járt több szereplő megjelenésével a piacon. A bevételi arányok esetében a fizikai foglalkozású állománycsoportok kölcsönzése után befolyó bevételek nagyobb részét képezték a cégek nettó árbevételének, mint a korábbi években.

A munkaerő-kölcsönző cégekkel szerződött foglalkoztatók adatai

A 3. ábrában látható, hogy munkaerő kölcsönző cégek 2016-ban 6.253 db belföldi foglalkoztatóval szerződtek, és jellemzően a feldolgozóipari cégekkel kötöttek szerződést (összes szerződött 59,5%-a). Az előző évhez képest szinte minden ágazatban nőtt a foglalkoztatók száma, ez alól egyetlen kivétel a humán egészségügyi, szociális ellátás ágazat. A korábbi években a kölcsönző cégek szolgáltatását több mint 7 ezer foglalkoztató vette igénybe, kivéve 2016-os évet.

A feldolgozóiparon belül négy ágazat adta a teljes ágazat foglalkoztatóinak közel 70%-át: az egyéb feldolgozóipari tevékenység, a gép, gépi berendezés gyártása, a villamos berendezés gyártása és a fémfeldolgozási termékek gyártása ágazatok voltak.

2015-ben a főváros kisebb súllyal bírt és helyette Veszprém megyében voltak jelen a kölcsönzői szolgáltatásokat igénybe vevő munkáltatók, de 2016-ban a foglalkoztatók megoszlása visszatért a korábbi évek adataihoz, miszerint a területi megoszlásnál a fővárosban található munkáltatók száma dominál. A kölcsönzött munkavállalókat alkalmazó munkaadók száma Bács-Kiskun (484), Győr-Moson-Sopron (377) és Pest megyében (352) is magasnak mondható.

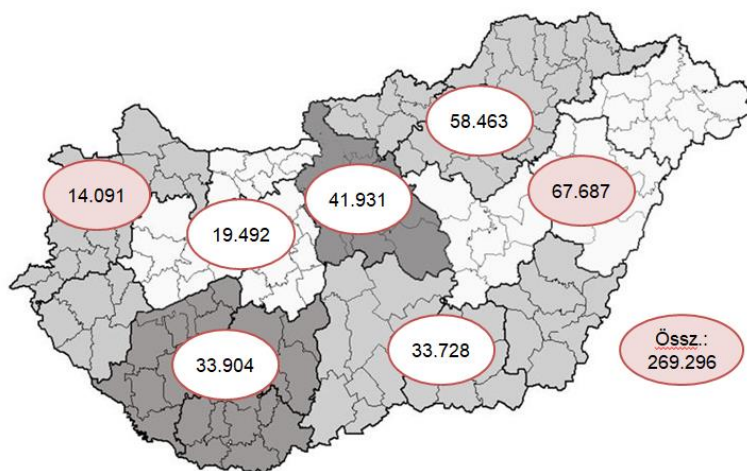


3. ábra. A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződött belföldi foglalkoztatók száma (2016) (db)
 Forrás: NSZF (2017) alapján saját szerkesztés

Összefoglalva 2016-ban a foglalkoztatók száma közelített a korábbi években tapasztalt adatokhoz. A korábbi évektől eltérően a legtöbb a munkaerő-kölcsönzővel szerződött foglalkoztató a fővárosban volt (az összes munkaadó több mint fele).

A munkaerő-kölcsönző cégekkel szerződött munkavállalók adatai

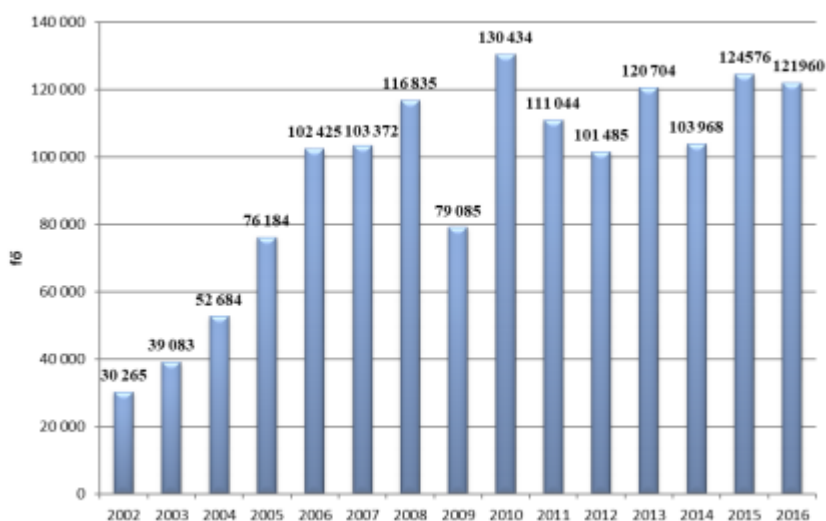
A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján a nyilvántartott álláskeresők létszáma 2017 augusztusában közel 270 ezer fő. A két szélsőértéket az ország keleti és nyugati országrésze adja (4. ábra).



4. ábra. A nyilvántartott álláskeresők létszáma (2017.08.) (fő)
 Forrás: NSZF (2017) alapján saját szerkesztés

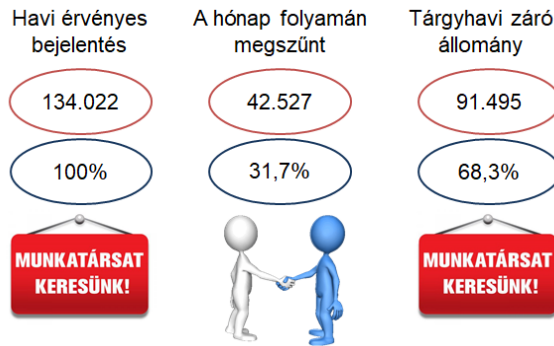
A nyilvántartott álláskeresők korcsoportok szerinti megoszlását vizsgálva megállapítható, hogy 3,8%-a 19 éves és fiatalabb, 11,9%-a 20-24 év közötti, 18,8%-a 25-34 éves, 21,3%-a 35-44 éves, 20,2%-a 45-54 éves, illetve 24%-a 55 éves és idősebb.

A korábbi évek adatait elemezve elmondható, hogy a gazdasági válság hatására (2009-ben) visszaesett a kölcsönzött-munkavállalók száma. A kölcsönzött munkaerő-állomány 2010-ben jelentős mértékben növekedett (51.349 fővel), azonban az ezt követő két évben csökkenés tapasztalható. A 2013-as év adata kiugróan magas volt, míg 2014-ben újra visszatért a csökkenés. 2015-ös évhez képest csak 2010-ben volt magasabb a kölcsönzőkkel szerződők száma. Munkaerő-kölcsönző cégekkel munkajogi kapcsolata 121.960 munkavállalónak volt 2016-ban (5. ábra).



5. ábra. A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződő munkavállalók száma (2002-2016) (fő)
Forrás: NSZF (2017)

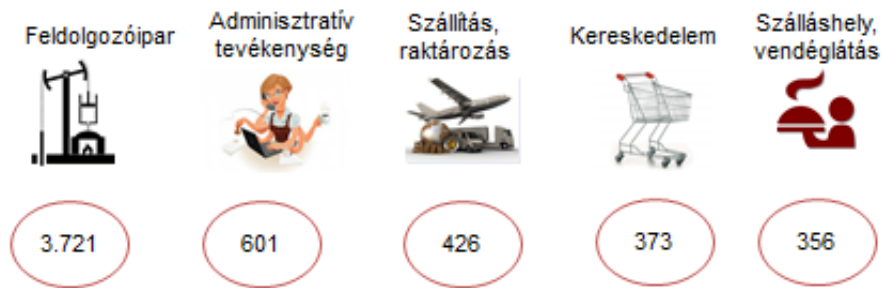
2017 augusztusában 134 ezer érvényes bejelentés érkezett a nyilvántartó szervezethez, de ezzel párhuzamosan több mint 42 ezer állás betöltésre került, így a betöltetlen álláshelyek száma 91 ezer db volt (6. ábra).



6. ábra. A bejelentett betöltetlen álláshelyek havi mérlege (db) (2017.08.)
 Forrás: NSZF (2017) alapján saját szerkesztés

A kölcsönzött munkavállalók aránya az összes kölcsönzött munkavállalóhoz viszonyítva a legmagasabb Budapesten (32,3%), továbbá Pest (11,6%) és Fejér (6,6%) megyében volt 2016-ban. A legkisebb arányszámokat Tolna, Nógrád és Hajdú-Bihar megyében találjuk, ahol a kölcsönzött munkavállalók aránya 1% körül mozgott.

A munkavállalók 74,5%-át a feldolgozóiparba, 12%-át az építőipar és 4,3%-át a szállítás, raktározás területekre kölcsönözték (7. ábra). A korábban magasabb kölcsönzött munkavállalót alkalmazó kereskedelem és gépjárműgyártás arányaiban jelentősen visszaesett. Az ágazatok többségében a kölcsönzött munkavállalók számában nem történt jelentősebb változás, de alapvetően a legtöbb területen kevesebb embert kölcsönöztek, mint az előző évben. Nőtt a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területére kölcsönzöttek száma közel 30%-kal (kb. 1.200 munkavállaló). Az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek területére több mint 800 embert kölcsönöztek (13,2%-os emelkedés). Jelentősen visszaesett a kereskedelem területére kölcsönzöttek száma: közel 2.300-al kevesebb munkavállalót igényelt ez az ágazat (25%-os csökkenés 2015-ös évhez képest). A feldolgozóiparba közel 500 fővel kevesebb főt kölcsönöztek, amely nem jelentős változás, de a feldolgozóiparhoz kapcsolódó szakágazatok létszámigényeit tekintve megváltozott a struktúra. A korábban jelentős kölcsönzött munkaerőt igénylő egyéb feldolgozóipari és számítógép gyártás területek esetében 2 ezer fő körüli csökkenés következett be a kölcsönzött munkavállalók számát tekintve. A fafeldolgozás és fémalapanyag gyártás ágazatokban a csökkenés 1.000 főt érintett.



7. ábra. A top 5 nemzetgazdasági ág, amelyben a munkaező-kölcsönzőkkel a belföldi foglalkoztatók szerződtek (db)

Forrás: NSZF (2017) alapján saját szerkesztés

Összefoglalva a munkaező-kölcsönzőkkel szerződő munkavállalók száma 2016-ban kissé csökkent. A kölcsönzött munkavállalók aránya az összes kölcsönzött munkavállalóhoz viszonyítva a legmagasabb Budapesten volt. A munkavállalók háromnegyed részét a feldolgozóiparba, az adminisztratív és a szállítás, raktározás területekre kölcsönözték. A kereskedelem területére kölcsönöztek létszáma jelentősen visszaesett.

Kölcsönzött munkavállalók száma foglalkoztatási főcsoportonként

A foglalkozási főcsoportok vizsgálatánál három főcsoportot szükséges kiemelni 2016. év vonatkozásában, amelyekbe a kölcsönzött-munkavállalók 86,4%-a összpontosul. Az összes kölcsönzött munkavállaló 48,2%-a (58,8 ezer fő) a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások, 30,6%-a (37,4 ezer fő) a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők főcsoportba, az ipari és építőipari foglalkozásokba a munkavállalók 7,5%-át (9,2 ezer főt) kölcsönözték.

A 2015. évi adatokhoz képest 12,5%-kal bővült a szakképzettséget nem igénylő, 11,6%-kal az irodai ügyviteli, 46%-kal a mezőgazdasági és 83%-kal a gazdasági, igazgatási érdekképviselői vezető, törvényhozó pozícióba kölcsönöztek száma. Csökkent a kölcsönzött munkavállalók száma az egyéb felsőfokú képzettséget igénylő, a gépkezelő, valamint az ipari építőipari foglalkozások terén. A három foglalkozási csoport esetében több mint 9 ezer fővel kevesebbet kölcsönöztek 2016-ban.

A kölcsönzött munkavállalók 92,2%-a (több mint 112 ezer fő) teljes munkaidőben dolgozott, 7,8%-a (9,5 ezer fő) pedig részmunkaidőben. A 2015. évi adattal összehasonlítva ez azt jelenti, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya kissé nőtt 2016-ban. A teljes munkaidőben foglalkoztatottak 82,9%-a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezett, míg a részmunkaidős foglalkoztatottak esetében ez az arány mindössze 58,7%.

Összességében a kölcsönzött-munkavállalók jelentős részét a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások, illetve a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők főcsoportba, az ipari és építőipari foglalkozásokba kölcsönözték. A nemzetgazdasági ágak döntő többségében a határozatlan idejű szerződéssel történő foglalkoztatás a leggyakoribb. A munkavállalók háromnegyede minden gazdasági ágazatban határozatlan idejű szerződéssel került alkalmazásba. Az oktatás és a feldolgozóipar egyes ágazataiban és az ingatlanügyek esetében volt magasabb a határozott idejű szerződések száma.

Kölcsönzött munkavállalók állománycsoportok és demográfiai szempontok szerinti adatai

A különböző európai statisztikák megállapították, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel alkalmazott munkavállalók között nagyon magas a munkanélküliek, a fiatalok, és az alacsony képzettségű emberek aránya. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) álláspontja szerint a munkaerő-kölcsönzéssel alkalmazott munkavállalók munkakörülményei rosszabbak, mint más foglalkoztatási forma esetén (WARNECK, 2011). Éppen ezért a munkaerő-kölcsönzésrel kapcsolatos 2008/104/EK közösségi irányelv egyik célja a kölcsönzéssel történő munkavégzés minőségének javítása volt.

2016-ban a 121.960 kölcsönzött munkavállaló 90,0%-a fizikai és 10,0%-a szellemi foglalkozású volt (2. táblázat). A fizikaiak közül a betanított munkások és a szakmunkások voltak a legtöbben, a szellemiek közül pedig az ügyintézők, ügyviteli alkalmazottak.

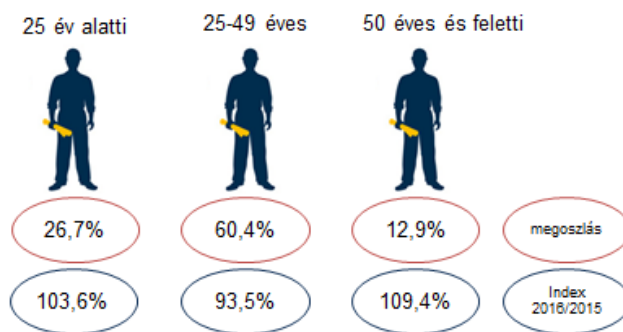
2. táblázat. A kölcsönzött munkavállalók száma állománycsoportonként és a munkaszerződés típusa szerint (2016)

Állománycsoport	MUNKASZERZŐDÉS TÍPUSA		Összesen
	Határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezők (fő)	Határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők (fő)	
Szakmunkás	25 537	5 055	30 592
Betanított munkás	51 223	12 476	63 699
Segédmunkás	11 212	4 263	15 475
Fizikai összesen	87 972	21 794	109 766
Ügyintéző, ügyviteli alkalmazott	10 069	1 387	11 456
Vezető, felső vezető, irányító	704	34	738
Szellemi összesen	10 773	1 421	12 194
Mindösszesen	98 745	23 215	121 960

Forrás: NSZF (2017)

A határozott idejű szerződéssel rendelkezők aránya mind a fizikai foglalkozásúak, mind a szellemi munkát végzők körében alacsony, de előbbiek esetében ez az összlétszám közel ötödét jelenti (21,7 ezer fő), utóbbiaknál mindössze 1,2%-ot (1.421 fő).

A 8. ábrában látható, hogy a munkaező-kölcsönző cégekkel munkaszerződést kötött munkavállalók közel 60,4%-a a 25-49 éves korcsoportba tartozott 2016-ban. A 25 év alattiak 26,7%-át jelentették az összes kölcsönzött munkavállalónak. Az 50 éves és feletti korcsoport aránya 12,9% volt.



8. ábra. A kölcsönzött munkavállalók fontosabb adatai korcsoportok szerint (2015)
 Forrás: NSZF (2017) alapján saját szerkesztés

A korcsoportokat vizsgálva a határozott idejű szerződéssel rendelkezők aránya az 50 év felettiéknél volt a legmagasabb (20,5%-os), másodikként az 25 év alattiakat említhetjük (19,3%-uk rendelkezett ilyen típusú szerződéssel), harmadikként pedig a középső korcsoportot (19,1%).

A kölcsönzött munkavállalók 41,4%-a nő, 58,6% pedig férfi volt 2016-ban. Mindkét nem esetében csökkent a létszám, de a férfiaknál egy kicsivel nagyobb arányban következett be.

Az iskolai végzettséget tekintve elmondható, hogy a kölcsönzöttek 40,1%-ának (48,8 ezer fő) legfeljebb 8 általános iskolai végzettsége volt, a második legnagyobb csoport a kölcsönzött munkavállalók között a szakiskolát vagy szakmunkásképzőt végzettek voltak (az összes foglalkoztatott 36%-a). A szakközépiskolai végzettséggel rendelkezők a kölcsönzött munkaező-állomány valamivel több, mint 11,2%-át tették ki. A gimnáziumi érettségit szerzők 10% alatti részét képezték a foglalkoztatottnak, a felsőfokú képesítéssel rendelkezők 3,3%-ban voltak kölcsönözve 2016-ban és a legkisebb csoport a technikumot végzettek (1,3%).

Összehasonlítva a 2015. évi adatokkal elmondható, hogy 2016-ban a kölcsönző cégek által kölcsönbe adott dolgozók közül csak a legfeljebb 8 általánossal rendelkezők száma emelkedett jelentősen (36,8%-kal). Végzettség szerint vizsgálva minden más képzettségű csoport létszáma csökkent 2016-ban. Arányaiban leginkább a szakközépiskolát végzett munkaező

kölcsönzése esett vissza 44,4%-kal, számottevően csökkent még a gimnáziumi érettségivel rendelkezők (20,6%-kal) és a felsőfokú képesítéssel bírók (13,7%) száma is.

A munkaerő kölcsönzési irányát vizsgálva megállapítható, hogy 2016-ban összesen 2.137 fő munkavállaló kölcsönzése történt külföldre, vagyis az összes kölcsönzött 1,8%-a. Megjegyzem, hogy 2011-ben csupán 0,6 ezer főt kölcsönöztek külföldre, 2012-2013-ban jelentős növekedés figyelhető meg, 2014-ben számuk visszaesett, de a 2015-ös évben a létszám ismét nőtt. 2016-ban megugrott a külföldi célszágok száma: 2016-ban 15 célszágba (2014-ben: 6 ország) történt kölcsönzés.

Jelentősen nőtt a külföldi kölcsönző vállalatok száma. A legtöbb kölcsönvevő cég Németországban (306 db) és Ausztriában működött (113 db). A legfontosabb három célszág listája változott, hiszen korábban is Németország és Ausztria volt a kölcsönzések iránya, de Franciaország már nincs a három leggyakoribb célszág között.

Bérszínvonal alakulása

A fentiekben már volt szó az egyenlő bánásmód elvéről, vagyis a kölcsönvevő cég köteles a kölcsönvett munkavállalót azonos mértékben díjazni, mint saját, az előbbivel azonos értékű munkát végző kollégáját. Ez utóbbi szabály alól azonban van néhány kivétel, amely miatt a kölcsönzött munkavállaló kevesebb munkabért kaphat, mint belső kollégája. Az egyenlő bér elvét csak fél év után (a vonatkozó törvény alapján a 184. naptól) kell alkalmazni akkor, ha:

- A kölcsönbe adó cég határozatlan idejű munkaszerződést köt a kölcsönbe adott munkatárssal, és vállalja, hogy üresjáratban (vagyis amikor nem kerül sok kölcsönzésre) is díjazásban részesíti a kollégát.
- A kölcsönzött munkavállalót a munkaerőpiactól tartósan távollévőnek minősítették, mivel az ő elhelyezkedésüket az állam különböző beilleszkedési programokkal és kedvezményekkel támogatta.
- A kölcsönzött dolgozó helyi önkormányzat tulajdonában levő gazdasági társaságnál vagy pedig közhasznú szervezetnél végez munkát.

A munkaerő-kölcsönzés keretein belül foglalkoztatottak havi bruttó átlagkeresete elérte a 163 ezer forintot 2015-ben, amely 2014-es évhez képest több mint tíz százalékos emelkedést jelent (Profession, 2015). Ezzel szemben a nemzetgazdasági bruttó átlagkereset 247.924 Ft volt 2015-ben (KSH, 2018). Noha a fenti kivételek is hozzájárulnak ahhoz, hogy a kölcsönzött munkaerő átlagbére elmarad a teljes nemzetgazdaság átlagkeresetétől, de korántsem tűnik alacsonynak, hogy a kölcsönzöttek 50%-a betanított, további 13%-a pedig segédmunkát végez, és ez az összeg 60%-kal magasabb az aktuális időszak minimálbér-szintjénél. Ráadásul a kölcsönzöttek mintegy negyedét rövid időn belül a kölcsönvevők saját állományukba veszik át.

Munkaügyi ellenőrzések

A magyarországi munkaügyi hatóság által ellenőrzés alá vont munkáltatók 69%-a követett el jogsértéseket 2015-ben. Továbbra is gyakori a fekete foglalkoztatás (15%), de az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban alkalmazott munkavállalók 70%-át is érintett valamilyen jogsértés.

A személy- és vagyonvédelmi tevékenységet ellátó munkáltatók adták 2015-ben a „fekete-munkások” 13%-át (2014-ben 10%). Az ellenőrzések 12%-a esett a személy- és vagyonvédelem területére, mely a 2014. éves adatokkal megegyező. A 2015 tavaszán elrendelt munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos célvizsgálat megtartása során a vagyonvédelmi munkáltatók ellenőrzése indokoltan súlyozottan fordult elő, mivel az ágazatban gyakori volt a jogellenes munkaerő-kölcsönzés.

Egyre több megyében jelenik meg a szociális szövetkezetek keretében, tagi jogviszonyban történő foglalkoztatás, melynek során a szociális szövetkezet jogellenes munkaerő-kölcsönzést folytat. Ez a jogsértés a szociális szövetkezetnek és a kölcsönbevevő munkáltatónak egyaránt „költségghatékony” módon munkaerőt, a szövetkezet irányítóinak és a kölcsönvevőnek jogtalan hasznot biztosít. Ebben az esetben a szövetkezet tagjait nem a munkaerőpiacról már régen kiszorult potenciális munkavállalók köréből, hanem a korábban a kölcsönbevevő (korábbi munkáltató) által foglalkoztatottak köréből válogatja ki, tehát a hátrányos helyzetű személyek munkához juttatására irányuló jogalkotói szándék ezekben az esetekben nem éri el a célját (Adó Online, 2016). A munkaügyi hatóság célvizsgálatának beszámolója alapján a több mint 800 kölcsönzésben érintett foglalkoztató vizsgálatokor a munkáltatók kb. 75%-nál találtak szabálytalanságot 2015-ben.

KÖVETKEZTETÉSEK

A munkaerő-kölcsönzés legalább 70 éves múltra tekint vissza, de csak az ezredfordulóra vált számottevő munkaerő-piaci jelenséggé, és csak a kilencvenes évektől kezdték a tartós foglalkoztatáshoz vezető egyik lehetséges útnak, ezáltal foglalkoztatás-politikai eszköznek tekinteni. A kilencvenes évekre elterjedt az a nézet, amely szerint a kölcsönzés lehetőséget biztosít a tartós foglalkoztatás felé. Eszerint a rugalmasabb foglalkoztatást, kevesebb törvényi korlátot jelentő munkaerő-kölcsönzés nagy számban biztosít álláslehetőséget a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű csoportok számára. Ez a lehetőség egyben tapasztalatot, a készségek fejlesztését és referenciákat is jelent, vagyis növeli a munkavállaló foglalkoztathatóságát.

Összefoglalva elmondható, hogy jelenleg Magyarországon komoly gond a munkaerőhiány. A munkaerő-kölcsönzés rugalmas, versenyképes és gyors konstrukció. Továbbra is fizikai munkakörökben jellemző, de ma már nem állnak sorban az emberek a munkaerő-kölcsönzők előtt. Az elmúlt években nőtt a munkaerő-kölcsönzési piac, ugyanakkor koncentrált. A kölcsönbeadó és kölcsönvevő között egyre inkább jellemzők a partnerségi kapcsolatok (nem a

beszállítói). A kölcsönzött munkaerő átlagbére elmarad a teljes nemzetgazdaság átlagkeresetétől, de ez az átlagbér a közeljövőben – főként a relatív munkaerőhiány egyre erősödő hatása miatt – várhatóan tovább növekszik majd.

A munkaerő-kölcsönzés jogintézménye ma hazánkban sajnos a munkavállalók jelentős érdeksérelmével jár, de vannak törekvések, javaslatok a jogi szabályozás és a jogsértő gyakorlat megváltoztatására. A problémák jelentős része, a magyarországi szabályozás túl széles, a szabálytalan alkalmazásra teret adó értelmezésében, jellegében rejlik. Tulajdonképpen az alapvető jogi kérdés: Mikor rendeltetészerű a kölcsönzött munkaerő igénybevétele? Az állandó munkaerő igényt kielégítő kölcsönzést tiltani, szankcionálni kellene, és a kölcsönzés jogintézményét csak és kizárólag az ideiglenes foglalkoztatási igény kielégítése körére kellene szorítani. Több európai országban sikerült már ilyen törvénymódosítást elérni.

HIVATKOZOTT FORRÁSOK

Adó Online (2016): A 2015-ös munkaügyi ellenőrzések tapasztalatai. <https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/2015-os-munkaugyi-ellenorzések-tapasztalatai-1-resz>

FERENCZ J. – GÖNDÖR É. – GYULAVÁRI T. – KÁRTYÁS G. (2003): Munkajogi alapismeretek. Budapest

KÁRTYÁS G. (2011): Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban. ELTE Állam- és Jogtudomány Kar, doktori értekezés.

KÁRTYÁS G. (2016): Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban. Wolters Kluwer Kft.,

KSH (2018): Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete a nemzetgazdaságban. http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli012b.html

LAKY T. (2001): Munkatudományi tanulmányok – Az atipikus foglalkozások. Struktúra-munkaügy Kiadó

LÓRODI L. (2003): Munkaerő-kölcsönzés intézményesítése és gyakorlata. Budapest

NSZF (2017): Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2016. évi tevékenységéről. <http://nfsz.munka.hu/>

PRUGBERGER T. – KENDERES Gy. (2009): Atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 4. évfolyam 2. szám

WARNECK W. (2011): Temporary agency work - guide for transposition at national level <http://www.etui.org/fr/Publications2/Rapports/Temporary-agency-work-guide-for-transposition-at-national-level>

Profession (2015): Ennyi a kölcsönzött munkások bére. <https://www.profession.hu/cikk/20150908/ennyi-a-kolcsonzott-munkasok-bere/5789>

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről

Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

