

JUHÁSZ GÁBOR

*A szezonális foglalkoztatás szabályozásáról***Bevezetés**

Ahhoz képest, hogy mennyire elterjedtek a hagyományosan az évszakokhoz kötődő, idényjellegű munkák, meglepő, hogy Magyarországon csak mostanság merült fel a szezonális munkavégzés szabályozásának igénye. Ismerve az államszocialista munkaerő-politika ideológiai túlterheltségét és az ebből adódó elkötelezettségét a teljes foglalkoztatás iránt, persze érthetőbbé válik a jogalkotók korábbi érdektelensége. A szezonális foglalkoztatás jellegéből adódóan nem illett bele az államszocialista rendszer önképébe. Annak elismerése, hogy a szocializmust építő társadalmak sem képesek tartósan mindenki számára munkaalkalmat biztosítani, a rendszer amúgy is gyenge legitimitását ásta volna alá.

A rendszerváltás azután – az élet más területeihez hasonlóan – a munka világát is gyökeresen átalakította. A szocializmusban alkalmazott és a bírói ítélezési gyakorlatban kikristályosodott fogalmak az újonnan jelentkező vagy korábban ismert, de a feledés homályába hulló jelenségek leírásához elégtelennek bizonyultak. Mindez a foglalkoztatás atipikus formáinak terjedése kapcsán is érzékelhető: megfelelő fogalmi apparátus hiányában a jelenség meghatározása és a vele kapcsolatos problémák tematizálása is nehéznek bizonyul. Ennek fényében érthető, hogy a jogi szabályozás lehetséges irányainak tárgyalása során mindenekelőtt a jelenség lényegét megragadó és a további vizsgálódást elősegítő definíció megalkotására teszek kísérletet. Ezt követően az idénymunkát végzők munkajogi és társadalombiztosítási helyzetét rendező hatályos magyar és európai szabályozást ismertetem, s azok alapján kísérlem meg felvázolni a kérdéskör szabályozásának kívánatos irányát.

A szezonális foglalkoztatás mint munkajogi kategória

A fejlett piacgazdaságokban az időszakos munkavégzés fogalmának meghatározására leginkább az egységes megközelítés hiánya jellemző. Az időszakos munkák definíciói a különböző országok felméréseiben és statisztikáiban meglehetősen eltérőek, és ennek következtében országonként eltérő az a jogszabályi és intézményi környezet is, ami meghatározza az időszakos foglalkoztatás feltételeit.

Az angolszász országok az alkalmi munkák legkülönbözőbb formáit egyaránt időszakos munkának tekintik. Németországban és Luxemburgban a szakképzés időtartama alatt végzett gyakorlatot, míg Franciaországban a gyakorlati tapasztalatszerzésre irányuló legkülönfélébb, rövid idejű foglalkoztatási formákat is az időszakos foglalkoztatás kategóriájába sorolják. Az OECD-országok szabályozása csak annyiban egységes, hogy szinte kivétel nélkül ide sorolják a határozott idejű munkaszerződések alapján történő foglalkoztatást. A szezonális foglalkoztatást ugyanakkor csupán néhány országban kezelik külön kategóriaként. A vizsgálat tárgyát övező fogalmi bizonytalanság miatt a továbbiakban azt vizsgálom, hogy melyek azok a sajátosságok, amelyek a foglalkoztatás e formáját, valamint az idénymunkások munkajogi helyzetét jellemzik.

Az idényjellegű munkavégzés minden társadalomban komoly hagyományokra tekint vissza, és vannak klasszikus területei, mint amilyen például a mezőgazdaság, valamint az élelmiszer- és az építőipar. Az idényjellegű foglalkoztatást elsősorban a munkaszerződés időtartama teszi „atipikussá”: míg a hagyományos munkaszerződés határozatlan időre, vagy határozott, ámde hosszabb időre és valamely folyamatosan ellátandó feladat elvégzésére szól, addig az idénymunkást az év jól meghatározható szakában időről időre – általában évről évre – felszaporodó és a munkaerő iránt hirtelen nagy igényt támasztó tevékenységek elvégzésére alkalmazzák (betakarítás, befőzés, nádvágás stb.). A munkaerő iránti kereslet ciklusszerű – és jellemzően nem a gazdasági konjunktúraingadozásoktól függő – hullámzása az, ami az idénymunkát a többi, a munkavégzés időtartama tekintetében szintén atipikus munkaszerződéshez (például csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás, részmunkaidejű foglalkoztatás stb.) képest is speciálissá teszi. A szezonális foglalkoztatás egyik elkülönítő jegye tehát az, hogy a munkát az év meghatározott szakában periodikusan újra és újra jelentkező munkák elvégzésére irányuló, jellegzetesen rövid időtartamú munkaszerződés keretében végzik.

Mivel a szezonális foglalkoztatás a munka világának bizonyos jól körülhatárolható szektoraira jellemző, kérdéses lehet, hogy a fenti meghatározást vajon nem érdemes-e az idényjellegű munkák taxatív vagy esetleg csak példálózó felsorolásával kiegészíteni. Úgy vélem, hogy a munka világának napjainkban világszerte érzékelhető radikális átalakulása, a munkajog rugalmasabbá tételére irányuló törekvések közepette a szezonális munkák taxatív felsorolása értelmetlen vállalkozásnak bizonyulna, és akár az ország gazdasági versenyképességét is veszélyeztető módon túl merevvé tenné az ide sorolható munkavégzések hazai szabályozását. E megfontolások egy absztraktabb, a szezonális foglalkoztatás esetleges új területein is könnyen alkalmazható meghatározás kidolgozásának szükségességére hívják fel a figyelmet. Az idényjellegűnek elismert munkák jogszabályi felsorolását tehát véleményem szerint legfeljebb példálózó formában érdemes alkalmazni.

További gondot okozhat annak eldöntése, hogy az idényjellegű munkavégzésre irányuló szerződések közül melyeket soroljuk a szezonális foglalkoztatás kategóriájába. Idényjellegű munkák ugyanis nem csupán alkalmazottként, hanem a polgári jog által szabályozott, eredmény létrehozását rögzítő megbízási szerződés keretében is végezhetők. (Így vállalkozási szerző-

désnek minősül, ha a munkát végző fél csupán meghatározott területen termelt gabona learatására kötelezett, a munkát azonban – a megbízó esetleges további kívánalmainak figyelembevételével – maga szervezi.) A megbízási szerződés mindkét fél számára előnyös lehet, hiszen a felek megszabadulnak számos, a munkaviszonyt jellemző kötöttségtől. A megbízónak kevesebbet kell törődnie a munka ellenőrzésével – hiszen alapvetően csak az eredmény létrehozásában érdekelt –, míg a megbízott az alkalmazotti státushoz képest jóval nagyobb szabadságot kap a munka megszervezése tekintetében. Valószínűsíthető tehát, hogy az idényjellegű munkák egy részét megbízási szerződés alapján végzik. Éppen ezért érdemesnek látszik különválasztani az idényjellegű munkavégzés, illetve a szezonális foglalkoztatás fogalmát. Míg az idényjellegű munkavégzés kategóriájába a szerződés formájától függetlenül mindenféle idényjelleggel végzett tevékenység besorolható, addig a szezonális foglalkoztatás kifejezést azokra az idénymunkákra célszerű használni, amelyeket munkaviszony keretében végeznek.

Az eddigieket összefoglalva az alábbi megállapításokat tehetem: *Idényjellegű munkavégzésen* azt a termelő vagy szolgáltató tevékenységet értem, amely az alapjául szolgáló szerződés meglététől, illetve formájától függetlenül az év meghatározott időszakában évről évre jelentkező, vagy más időszakokhoz képest az arányát tekintve jelentősen felszaporodó teendők elvégzését szolgálja. A *szezonális foglalkoztatás* specifikuma ehhez képest abban rejlik, hogy az idényjellegű munkát a munkavállaló (legális, féllegális vagy illegális) munkaszerződés alapján,¹ illetőleg ilyen munkaviszony keretében végzi.

A szezonális foglalkoztatottak munkajogi helyzete a hatályos szabályozás tükrében

Egy előzetes kérdés vizsgálata: a bejelentés nélküli foglalkoztatás valószínűsége

A szezonális foglalkoztatottak munkajogi helyzetének elemzésekor mindegyiknél különbséget kell tennünk a munkavégzés legális és illegális formái közt. Számos tényező valószínűsíti ugyanis, hogy az idényjellegű munkák jelentős részét a fekete- vagy az árnyékgazdaságban végzik. Emellett szól, hogy bejelentés nélküli foglalkoztatás esetén a lebukásnak kicsi a kockázata, hiszen az állandó létszámú munkaügyi ellenőrző apparátus nem tud kellő rugalmassággal reagálni a munkaerőpiac periferiáin hirtelen bekövetkező munkaerő-keresletre, és ezért képtelen az időszakos jelleggel felszaporodó illegális foglalkoztatás nyomán követésére. A munkabérek után fizetendő járulékok magas szintje ráadásul a munkaadót és a munkavállalót is érdekeltté teszi az idénymunkából származó jövedelmek eltitkolásában. (A társadalombiztosítási jogosultságok elvesztése miatt ugyanakkor ez a stratégia hosszú távon a munkavállalóra nézve súlyos következményekkel jár.) További problémát jelent, hogy a munkaadókat – szigorításuk ellenére – az illegális foglalkoztatáshoz fűződő szankciók sem késztetik a jogszabályok

betartására.² A hatályos szabályok inkább az amúgy is kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalókat igyekeznek elrettenteni az illegális munkavállalástól.³ A lebukással járó kockázatot döntően a munkavállalókra terhelő szabályozáson ugyan némileg enyhített a foglalkoztatási törvény 1994. évi módosítása, amely legalizálta a munkanélküli járadékban részesülők időszakos munkavállalását,⁴ ám a jogszabálysértés bizonyításának nehézségei és a napi megélhetési gondok miatt továbbra is kétséges, hogy a munkavállalókat sújtó szankcióknak mekkora a tényleges visszatartó erejük. Tekintettel arra, hogy bármely járulékfizetési időszak csak egyszer jogosít a munkanélküli járadék igénybevitelére, s a jogosultság újbóli megszerzéséhez négy éven belül legalább 180 nap⁵ járulékfizetési idő szükséges, az idényjellegű munkavégzés bejelentése nem mindig kifizetődő a tartós munkanélküliek számára, hiszen a megszerzett jövedelemből így gyakorlatilag az ellenszolgáltatás legcsekélyebb reménye nélkül vonják le a szolidaritási járulékot. Tekintettel a fentiekre, a bejelentés nélküli szezonális foglalkoztatással szemben egészen addig nem lehet eredményesen fellépni, amíg azt nem teszik a munkaadók számára ténylegesen is kockázatosná. A foglalkoztatási törvény hatályos rendelkezései e követelménynek még hírből sem tesznek eleget.⁶

A legálisan foglalkoztatott idénymunkások munkajogi helyzete

1992 és 1993 folyamán alapvető változások következtek be a munkaügyi kapcsolatok korábban egységesnek mondható szabályozásában. A változás lényege, hogy a munkajogi szabályozás hárompólusú lett: az alkalmazottak két csoportját, a köztisztviselőket és a közalkalmazottakat kiemelték a munkajog általános szabályai alól és privilegizált helyzetüket hangsúlyozandó, munkaviszonyuk rendezésére külön törvényeket alkottak. A szezonális foglalkoztatottak munkajogi helyzetét vizsgálva mindegyiknél tehát azt kell tisztázni, hogy a három közül mely törvény rendelkezései vonatkoznak rájuk. Tekintettel az időszakos munkák körére, valószínűsíthető, hogy a szezonális foglalkoztatásra nézve a Munka Törvénykönyvének rendelkezései az irányadók.

Az a tény, hogy az időszakos munkát végzők az évnek csak harmadát-egyedét töltik munkáltatójuk alkalmazásában, döntően befolyásolja a szerződő felek magatartását. Mivel a munkakapcsolat rövid ideig tart és a munkák zöme nem igényel magas szaktudást, valamint a munkaerőt könnyű helyettesíteni, a munkáltatók különösebben nem érdekeltek abban, hogy a munkafeltételek javításával, járulékos juttatások nyújtásával vagy egyéb módon kössék magukhoz a dolgozóikat. Tetézi ezt a szezonálisan foglalkoztatottak – fentiekből következő – gyenge érdekérvényesítő képessége is. Annak ellenére, hogy a munkavállalók meghatározott körére nézve a Munka Törvénykönyve elismeri a pozitív diszkrimináció szükségességét,⁷ egyetlen olyan rendelkezést sem tartalmaz, amely az idénymunkát végzők speciális helyzetű csoportját külön védelemben részesítené, sőt a részvételi jogok tekintetében majdhogynem lehetetlenné teszi sajátos helyzetükből fakadó érdekeik megjelenítését. Mindez kérdésessé teszi a szezonális foglalkoztatottaknak a mun-

kafeltételek, valamint a törvényes munkaidő és a törvényes bér védelmére való képességét is.

A szezonális foglalkoztatottak és a szakszervezeti jogok

A munkavállalás alkalmi és időszakos jellegére, valamint az egy munkáltatónál foglalkoztatottak alacsony számára tekintettel szinte törvényszerű, hogy a szakszervezetek és az idénymunkások érdekei csak ritkán találkoznak egymással. Mivel az idénymunkások közt nagy számban akadnak olyanok, akik az év jelentős részét munka nélkül töltik, fennáll a veszélye annak, hogy őket a szakszervezetek olyan, a munkaerő potenciális tartalékseregét képező munkanélkülinek tekintik, akik helyzetüknél fogva fenyegetik a még állásban lévő foglalkoztatási biztonságát. A szezonálisan foglalkoztatottak a szakszervezetek számára csak igen rövid ideig válnak láthatóvá, aztán újból eltűnnek a munkaerőpiacról, ezért érdekeik hosszú távú képviselése akár felesleges időpocsékolásnak tűnhet. Ehhez járul még, hogy a kevés alkalmazottat foglalkoztató munkáltatóknál a szakszervezeti tevékenység általában elenyésző.

Mindez súlyos következményekkel jár. A szakszervezethez fűződő intézményes kapcsolatok hiányában vagy azok gyengesége miatt kicsi az esélye annak, hogy a szezonálisan foglalkoztatottak érdekeit a szakszervezetek a tagokéhoz hasonló védelemben részesítsék. (E védelem keretében a szakszervezet például jogosult „a tagját – meghatalmazás alapján – annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni”⁸, a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzésére és arra, hogy felhívja a végrehajtásért felelős szervek figyelmét a mulasztásokra,⁹ valamint a munkáltató intézkedése elleni kifogás benyújtására.¹⁰ Nyilvánvaló, hogy ahol nem működik szakszervezet – márpedig számos, idénymunkásokat alkalmazó munkáltatónál nem működik –, ott a munkáltatói intézkedések jogtalanságát a munkavállaló csak egyénileg és ezért a kollektív védelem eszközeit használókénál jóval kiszolgáltatottabb helyzetben teheti szóvá.

A szakszervezethez fűződő viszony lazasága azt is valószínűsíti, hogy az idénymunkások csak kis számban részesülnek a kollektív szerződés áldásából.¹¹ Így azután a többi dolgozókénál kisebb az esélyük arra, hogy a munkaadó a törvényben szabályozottnál kedvezőbb feltételek közt foglalkoztassa őket. Még ha működik is szakszervezet az adott munkáltatónál, kérdéses, hogy vajon nem a „törzsgárda” érdekeinek képviselőjét részesíti-e előnyben az idénymunkára felfogadottakkal szemben. Az olyan munkahelyeken pedig, ahol az idénymunkások alkotnák a szakszervezeti tagság gerincét, valószínűtlen, hogy az idénymunka befejezéséig rendelkezésre álló idő elegendő lenne a kollektív szerződés megkötésére.

A szezonális foglalkoztatottak részvételi jogai

A munkavállalók részvételi jogai a munkahelyi közösségek életének alakításába való beleszólást (együttdöntési, illetve véleményezési jog), valamint azt hivatottak biztosítani, hogy a dolgozók az üzem működésével kapcsolatos alapvető információk birtokába juthassanak. A munkavállalók részvételi jogait az általuk választott üzemi tanácsstagok, illetve kisebb munkáltatónál az üzemi megbízott útján gyakorolják. Együttdöntési joguk révén alapvető befolyással bírnak a vállalati jóléti politika alakulására, a munkáltatói döntések véleményezésének joga pedig a nyomásgyakorlás fontos eszközeként szolgál a kezükben. Ezért azután a szakszervezetek munkahelyi jelenlétéhez, illetve hiányához hasonlóan az üzemi tanács megléte vagy hiánya is nagy jelentőségű a dolgozók érdekérvényesítő képessége szempontjából. Az idénymunkások helyzete valószínűleg e téren is rosszabb, mint a huzamosabb ideig foglalkoztatottaké, mivel sokuk dolgozik olyan munkáltatónál, ahol az alkalmazotti létszám nem éri el azt a küszöböt, amely felett a törvény az üzemi tanács létrehozását vagy az üzemi megbízott választását kötelezővé teszi.¹² További problémát jelent, hogy az üzemi tanács (üzemi megbízott) megbízatása három évre szól, s ott, ahol a munkavállalói létszám kizárólag a szezonban éri el a törvényben meghatározott szintet, gyakran nem biztosítható a működés folyamatossága, mivel a törvény előírja, hogy amennyiben a munkavállalók létszáma hat hónapon át a megkívánt szint alá süllyed vagy a kétharmadával csökken, úgy meg kell szüntetni a megbízatást. A szezonális foglalkoztatottak képviselése azonban ott sem megoldott, ahol adottak a folyamatos működés feltételei, mivel üzemi tanácsstaggá (üzemi megbízottá) csak az a munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja dolgozik a munkáltatónál. Így azután a testületbe idénymunkás aligha kerülhet.¹³

A szezonális foglalkoztatottak munkaviszonya

A határozatlan időtartamú munkaviszony megszüntetésének nehézségeit, valamint az elvégzendő munka időtartamának kiszámíthatóságát figyelembe véve feltehető, hogy a szezonális foglalkoztatottakat határozott idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatják. Mivel azonban az idénymunkásoknak az átlagos munkavállalónál gyengébb az érdekérvényesítő képességük, kérdéses, hogy a munkáltató vajon mindig betartja-e a munkaszerződésben foglaltakat. Előfordulhat, hogy az idénymunkást a törvényes munkaidőn túli, esetleg nem ellentételezett munkavégzésre kötelezik. Tehetik ezt azért, mert munkaszerződésének a személyi alapbérre vonatkozó rendelkezései – elkerülendő a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettséget – gyakran nem felelnek meg a felek tényleges megállapodásának. A munkaviszony így féllegálissá válik: a munkaszerződésben általában a minimálbérnek megfelelő alapléte, illetve annak időarányos részét tüntetik fel, amit azután egy szóbeli megállapodással egészítenek ki arról, hogy „megfelelő” munkavégzés esetén mennyit lehet keresni. A szerződés ilyen logikájú kettéosztása egy jogilag kikényszeríthető és egy, a munkáltatónak szinte korlátlan hatalmat biztosító

szóbeli megállapodásra rendkívül hátrányos a munkavállaló számára. Mivel a munkaszerződésben szereplő alapbér a megszerzhető jövedelem kisebbik részét teszi ki, a munkavállaló mindinkább a szóbeli (tehát az illegális, féllegális) megállapodás bármilyen áron való teljesítésére kényszerül. Ez tovább ronthatja az idénymunkások amúgy sem irigylésre méltó alkupozícióját. A felmerülő konfliktusok zömmel a bizonyíthatatlan szóbeli megállapodással kapcsolatosak, ezért a vita eldöntése a munkáltatótól függ: ő határoz abban, hogy fizet-e vagy sem a papíron nem létező munkáért.

A határozott idejű munkaszerződések egyik sajátja, hogy azok csak rendkívüli felmondással szüntethetők meg, s ennek feltétele, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy gondatlanul megszegje, illetve olyan magatartást tanúsítson, amely ellehetetleníti a munkaviszony fenntartását. A munkaviszony lényegi elemeinek rögzítése híján mindezt igen nehéz bizonyítani, s ha sikerül is, további viták forrásául szolgálhat a munkavállaló által igényelhető járandóságok mértékének meghatározása. (A szezonális foglalkoztatottak esetében ez legfeljebb 30 napi átlagkeresetnek megfelelő összeg lehet. Kérdés, hogy mekkora ez az átlagkereset.)

Noha a határozott időre szóló munkaszerződés alapján foglalkoztatottak számára némi védelmet jelent, hogy csak úgy lehet felmondani nekik, ha a szerződésükből még hátralévő időre jutó átlagkeresetüket részükre kifizetik, az említett álszerződések körében a „hivatalos” munkaszerződés alapján fizetendő összeg alatta maradhat annak, amit a szóbeli megállapodás alapján ténylegesen is ki kéne fizetni. Azt talán már nem is érdemes megemlíteni, hogy – a többi, határozott időre szóló munkaszerződés alapján foglalkoztatott társukhoz hasonlóan – végkielégítésre az idénymunkások nem tarthatnak igényt.

Felvethető, hogy az idénymunkák végzésének hagyományos keretei nehezen egyeztethetők össze a pihenőidő biztosításának hagyományos formáival. Az ebből adódó problémák jelentős részét ugyanakkor a megengedő szabályozás már eleve feloldja: a felek megállapodása alapján ugyanis van lehetőség az általános szabályoktól való eltérésre, az egyetlen szigorú szabály mindössze az, hogy a munkavállaló számára munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés közt legkevesebb nyolc óra pihenőidőt kell biztosítani. Az idénymunkást foglalkoztatót ugyanakkor még azok a szabályok sem kötik, amelyek szerint a heti pihenőnapot kéthetente vagy akár havonta összevontan is ki lehet adni, hiszen azoktól az Mtk. 124. § alapján speciális helyzetüknél fogva eltérhetnek. A fizetett szabadsággal hasonló a helyzet. Az idénymunkásnak komoly gondot okozhat annak kivétele, főként azért, mert a munkát nem folyamatosan, egész évben, hanem alkalmilag, rövid határidővel kell elvégezni. A féllegális szerződés alapján foglalkoztatott idénymunkás a fizetett szabadság igénybevételével ráadásul egyébként is rosszul járhat, hiszen nyilvánvaló, hogy szabadsága idejére csak az írásban kikötött munkabérére lesz jogosult.

A munkabér mértékével kapcsolatos problémák jelentős részére más kérdések tárgyalása kapcsán már utaltam. Itt csak a bérpótlékok kérdésével foglalkozom. Gyanítható, hogy a szezonális foglalkoztatás egyes fajtái közt e

tekintetben is jelentősek az eltérések. A könnyen ellenőrizhető és formalizáltan (legálisan) működő nagyüzemek idénymunkásai inkább számíthatnak az őket megillető bérpótlékok kifizetésére, mint kisebb vállalkozásokban dolgozó társaik. Utóbbiak esetében erősen kérdéses, hogy megkapják-e az éjszakai munkavégzésért a törvény szerinti tizenöt százalékos, a túlmunkáért az ötvenszázalékos, a pihenőnapon végzett munkáért pedig az ötven vagy százszázalékos bérpótlékot.¹⁴ (Az másik kérdés, hogy jövedelmük esetleg e nélkül is lényegesen meghaladja a munkajogi és társadalombiztosítási szabályokat betartó foglalkoztatóknál elérhető kereset teljes összegét.)

Jóval problematikusabbnak tűnik a túlmunka szabályozása, főként azért, mert a munkaügyi szabályok e téren jóval merevebbek. Az elrendelhető túlmunka két egymást követő napon nem haladhatja meg a nyolc órát. Kérdéses azonban, hogy a rohamjellegű (idény)munkák esetén ténylegesen betartható-e ez a szabály.

A szezonális foglalkoztatottak társadalombiztosítási ellátásainak kérdései

A Tt. 10. szakasza a biztosítottak meglehetősen széles körét határozza meg. Eszerint biztosítottak a munkaviszonyban állók, a szövetkezeti tagok, sőt még azok a munkanélküliek is, akik keresetpótló juttatásban, illetve munkanélküli járadékban részesülnek. Egyes ellátások a felsoroltak hozzátartozóit is megilletik. A fentiek alapján akár azt is hihetnénk, hogy az idénymunkások biztosítottak voltak a legmesszebbmenőkig rendezett. Ez azonban nincs így, hiszen például a nyugellátáshoz meghatározott szolgálati idő szükséges és a biztosításban töltött idő hossza egyéb esetekben (például anyasági ellátások, táppénz) is fontos lehet. A fentiekből az is kitűnik, hogy a törvény alapszabályként a munkanélküli ellátásból kikerülőket is biztosítottaknak tekinti. Az idénymunkát végzők esetében azonban mégis reális a veszélye annak, hogy a munkaerőpiac perifériájáról kiszorulva a munkanélküli ellátásokra való jogosultságuk megszűntével a társadalombiztosítási juttatásokhoz való hozzáférés lehetőségét is elveszíthetik.

A szezonálisan foglalkoztatottak betegségi, anyasági és baleseti ellátása

A betegség és baleset bekövetkezésére, valamint a gyermek világra hozatalára és gondozására tekintettel nyújtott társadalombiztosítási ellátások sajátosságai alapján két csoportra oszthatók: azokra, amelyeket az egészségügyi szolgáltatások körébe tartozóknak tekinthetünk és azokra, amelyek az élethelyzetből adódó jövedelemvesztésért hivatottak pótolni. A csoportosításnak a fogalmi különbségtételen kívül gyakorlati következménye is van: általában könnyebb elmondható, hogy a szolidaritási elv erőteljesebben érvényesül az egészségügyi ellátások tekintetében, amelyekre ezért jóval könnyebb megszerezni a jogosultságot, mint a biztosítási elvet előtérbe helyező jövede-

lempótló juttatásokét. A folyamatos munkavisztonnyal rendelkezők által alig érzékelhető különbség a szezonális foglalkoztatottakra nézve nagyon is komoly következményekkel jár, mivel könnyen előfordulhat, hogy szolgálati idejük alapján csupán orvosi ellátásra válnak jogosulttá, míg a társadalombiztosítás pénzbeni ellátásaiból nem részesülhetnek.

Egészségügyi ellátás

Az egészségügyi szolgáltatásokra már rövid ideig tartó munkaviszony is jogosultságot keletkeztet, azok a biztosítás fennállása alatt és az azt követő kilencven napon belül a munkaviszony tartalmától függetlenül megilletik a biztosítottat, sőt a megkezdett kezelés költségeit a járulékfizetés megszűnése utáni hatodik hónap végéig az Egészségbiztosítási Pénztár állja. A munkanélküli járadékosok és a jövedelempótló támogatásban részesülők az egészségügyi szolgáltatások szempontjából szintén biztosítottak tekintendők. A munkanélküli ellátások megszüntével az egészségügyi szolgáltatások ingyenes igénybevitelét a települési önkormányzat jegyzőjének – a rászorultság vizsgálata alapján kiállított – igazolása alapozza meg.

Táppénz-jogosultság

Táppénzre az jogosult, aki a biztosítás (értsd: munkaviszony) időtartama alatt, vagy az azt követő harmadik nappal bezáróan válik keresőképtelenné, így táppénzben az idénymunkások is részesülhetnek. Ugyanakkor a jövedelembiztonság alacsonyabb szintjét jelzi, hogy az ellátás igénybevitelénél a biztosítás folyamatos fennállásának is jelentősége van: az, aki a keresőképtelenséget megelőző egy – a táppénz folyamatos meghosszabbítása esetén két – évnél rövidebb ideig volt *folyamatosan* biztosított, táppénzt csak a folyamatos biztosításnak megfelelő időre kaphat.¹⁵ Kérdéses az is, hogy az idénymunkások egyáltalán megkockáztatják-e a betegállományba vételt, hiszen ez esetben legfeljebb munkabérük 65 százalékát kaphatják meg.

Baleseti ellátások

A sérült munkavállaló, tekintet nélkül a balesetet megelőző biztosítási időre, a gyógyulásáig – de az újabb szabályok értelmében maximum egy évig – egészségügyi ellátásra és baleseti táppénzre egyaránt jogosult. (Az Orvostudományi Intézet a baleseti táppénz folyósításának időtartamát meghosszabbíthatja.) A táppénz összege azonos a táppénz alapját képező átlagkeresettel. A szolgálati időnek a baleseti rokkantsági nyugdíjra való jogosultság esetében van jelentősége: a nyugdíj összegét a szolgálati idő minden éve után a havi átlagkereset egy százalékával kell emelni.

Anyasági ellátások

Az idénymunkát végző nők az anyasági ellátások egyre szűkülő köréből eleve korlátozott módon részesülnek, hiszen a biztosításban töltött idő mind a terhességi-gyermekágyi segélyre, mind a gyermekgondozási díjra¹⁶ való jogosultság szempontjából jelentőséggel bír(t). A jogosultság feltételeként előírt, két éven belül 180 napi biztosításban töltött idő sok idénymunkás számára teljesíthetetlen, még akkor is, ha a törvény eltekint a biztosítási jogviszony fennállásának folyamatosságától. A biztosítási idő hossza a támogatás mértékét is befolyásolja.

A nyugellátások igénybevitelének problémája

Az idénymunkás-lét leginkább talán e téren bosszulja meg magát, mivel a szolgálati idő és az ellátásra való jogosultság, illetve az ellátás mértéke közti kapcsolat itt a legszorosabb. A jogosultságszerzéshez megkövetelt idő növekszik, és csökkentésére a közeljövőben nincs kilátás, ezért az aktív életük nagy részében idénymunkák végzéséből élők öregkori biztonsága gyengül. A nyugdíjreform tervezett lépései (a társadalombiztosítási nyugdíj helyettesítési arányának csökkentése és az ezt kiváltó – kötelező – magánbiztosítás szigorú jogosultsági feltételei) szintén ebbe az irányba hatnak. Ezért a szezonális foglalkoztatottakra nézve is szükségesnek látszik az állampolgári alapnyugellátás intézményesítése, amelynek a tervek szerint az állami járadék felelné meg. Ezt egyébként kívánatosá teszi a rokkantsági nyugdíjra való jogosultság feltételeinek tervezett jelentős szigorítása is.

A munka nélkül maradó idénymunkások ellátásának kérdései

A biztosítási alapon járó és az ahhoz kapcsolódó munkanélküli ellátások a kizárólag idénymunkák végzéséből élők számára mindig is csak korlátozottan voltak hozzáférhetők. Munkanélküli járadék azt illeti meg, aki a munkanélkülivé válást megelőző négy éven belül legalább 360 nap járulékfizetési idővel rendelkezik, ami önmagában véve talán még nem különösebben szigorú szabály. Mivel azonban „bármely járulékfizetési időszak csak egyszer jogosít a munkanélküli járadék folyósítására”¹⁷, nagy a valószínűsége, hogy a járadékfizetési időszak kimerítése után elhelyezkedők jelentős része kiszorul a rendszerből. Ez még akkor is igaz, ha a gazdasági stabilizációról rendelkező törvénycsomag értelmében a korábbi 360 nappal szemben már 180 nap biztosítási idő elegendő ahhoz, hogy a munkanélküli járadék folyósítási idejének kimerítése után azt az igénylő számára újból meg lehessen állapítani.

A rászorultság alapján járó ellátások

A biztosítási rendszerből kikerülők a munkanélküliek jövedelempótló támogatására, valamint – a folyósítás kétéves időtartamának kimerítése esetén – rendszeres szociális segélyre tarthatnak igényt. Minthogy azonban jövedelempótló támogatásban is csak az részesíthető, aki korábban legalább egy járadékfizetési időszakban már jogosultságot szerzett a munkanélküli járadékra, vélhetően vannak és maradnak olyan idénymunkások, akik ezen ellátások közül egyikre sem jogosultak. A teljes foglalkoztatás fokozatos megszűnésének köszönhetően ugyanakkor napjaink idénymunkásainak zöme munkahelyének elvesztése után jogosulttá válhatott a munkanélküli járadékra, s így a későbbiekben a munkanélküliek jövedelempótló támogatására is. (Feltételezhető persze az is, hogy az alkalmazottait korábban egész évben foglalkoztató munkáltató épp a munkanélküli ellátásokkal számolva szüntette meg azok állandó munkaviszonyát.) A gazdasági stabilizációról szóló törvény alkotmánybírói kontrollt túlélő passzusai pedig egyenesen azzal fenyegettek, hogy a tartósan a munkaerőpiac perifériájára szorulók – köztük a kizárólag idénymunkák végzéséből élők ellátása – a jövedelempótló támogatás újonnan bevezetett 24 hónapos időtartamának kimerítése után majd teljes mértékben a polgármesteri hivatalok diszkrecionális döntésén múlik. Ezt a helyzetet a szociális törvény 1996 decemberében elfogadott módosítása próbálja rendezni. Ez a munkanélküliek jövedelempótló támogatásának kimerítése utáni időszakra lehetővé teszi a rendszeres szociális segély igénybe vételét. (A jogalkalmazói gyakorlatnak az új jogintézmény céljával kapcsolatos bizonytalanságát jelzi, hogy a rendszeres szociális segély folyósításának feltételét képező együttműködési kötelezettség tartalmát az önkormányzatok nyomására a kormány a törvény újabb módosításával tervezi pontosítani.)

Összegzés

Összegzésképpen elmondható, hogy a szezonálisan foglalkoztatottak munkajogi és társadalombiztosítási helyzetét rendező hazai szabályozás igen vegyes képet mutat. Míg a munkajogi szabályozás szinte teljesen megfelel az idénymunkát végzők érdekeinek védelmére, addig a társadalombiztosítási és különösen a munkanélküli ellátásokról rendelkező jogszabályok mind nagyobb figyelmet szentelnek az alkalmi munkavállalókat is érintő problémák rendezésének. Noha az idénymunkát életvitelszerűen végzők ellátásának problémáit a foglalkoztatási és a szociális törvény módosításai sem oldották meg, mégis komoly lépéseket tettek a vizsgált csoport tagjait is befogadni képes szociális biztonsági rendszer kiépítése felé. Továbbra is megoldandók ugyanakkor a munkahelyi érdekvédelem és a munkanélküli járadékra jogosultságot szerezni képtelen idénymunkások ellátásának problémái. Az itt vázolt gondokra komplexitásuknál fogva nehéz lenne egyetlen, azonnal ható gyógyírt találni. Az idénymunkák végzésére vonatkozó szerződések speciális jellege és a hagyományostól eltérő munkaszerződéseknek az 1970-es évek óta Nyugat-Európában is egyre nagyobb elterjedtsége miatt a jelenség hazai

szabályozásakor komoly segítséget nyújthat az európai országok jogalkotási gyakorlatának tanulmányozása. Ezt Magyarországnak az Európai Unióhoz való csatlakozási törekvései és a jogrendszer harmonizációjára irányuló, ezzel kapcsolatos igények is indokoltá teszik.

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

- Art. 1990. évi XCI. törvény az adózás rendjéről.
 Flt. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.
 Mt. 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről.
 Szt. 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról.
 Tt. 1975. évi II. törvény a társadalombiztosításról.

JEGYZETEK

- 1 A legális, féllegális, illegális foglalkoztatás kérdéseivel részletesen később foglalkozom.
- 2 Lásd: az 1991. IV. törvény 1995. és 1996. évi módosítását (1995. évi LII. törvény 1. § (1), valamint 1996. évi CVII. törvény 37. § (1)).
- 3 Az Flt. azzal bünteti az engedély nélkül munkát vállalót, hogy kilencven napra elveszti a munkanélküli járadékra való jogát.
- 4 A módosítást megelőzően az időszakos munkavégzés leleplezése egyet jelentett a munkanélküli járadékra való jogosultság megszüntetésével. Az új szabályok szerint a járadék folyósítását szüneteltetni kell, ha a munkanélküli csak rövid időtartamra – maximum kilencven napra – vállal munkát, és a bejelentési kötelezettségének eleget tesz.
- 5 Az Flt. 1995. II. törvény általi módosításáig 360 nap.
- 6 Jól mutatja ezt az Flt. 1995. évi módosítása, amely a bejelentési kötelezettség elmulasztásáért a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt ezertől ötvezer forintig terjedő rendbírósággal fenyegeti (Flt. 56/A §).
- 7 Mt. 5. § (4).
- 8 Mt. 19. § (3).
- 9 Mt. 22. § (2)–(3).
- 10 Mt. 23. § (4).
- 11 Az Mt. 20. § szerint ugyanis kollektív szerződés kötése a munkáltatóval kizárólag a szakszervezet jogosult.
- 12 Az Mt. 43. § (1)–(2) bekezdése szerint üzemi tanácsot ott kell választani, ahol az alkalmazottak száma az ötven főt, üzemi megbízottat pedig ott, ahol a tizenöt főt meghaladja.
- 13 Mt. 46. és 47. §.
- 14 Mt. 146–148. §§.
- 15 Tt. 19. § (3).
- 16 Hatályon kívül helyezte: az 1996. évi XXII. törvény 36. § (3) a). Hatálytalan: 1996. IV. 15-től. Az 1996. IV. 15-e előtt született gyermekek után a gyermekgondozási díjat a korábbi szabályok szerint kell megállapítani és folyósítani. Lásd: 1996. évi XXII. törvény 36. § (4) b).
- 17 Flt. 27. § (7).