

KÁRTYÁS GÁBOR

Dobbantó vagy tévút?

A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről

Az ezredfordulóra uralkodóvá váló nézet szerint a munkaerő-kölcsönzés fontos szerepet tölthet be a munkaerő-piacon. Mint rugalmas foglalkoztatási forma, olyanokat is álláshoz juttat, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni, illetve ugródeszkaként szolgál a tartós, jobban fizető állásokhoz. Miközben az Európai Unió, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és a magyar jogalkotó is evidenciaként kezeli a kölcsönzés e jellemzőit, máig nem készült olyan tudományos felmérés, amely ezt egyértelműen igazolta volna. A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai helyzetének tisztázása most különösen fontos, hiszen a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv átvétele során a magyar szabályozás történetének legnagyobb felülvizsgálata előtt áll. A tanulmány áttekinti, milyen elvi lehetőségeket biztosít a kölcsönzés a munkaerő-piacon kívül rekedtek tartós foglalkoztatáshoz juttatására, és hogy e lehetőségek gyakorlati alkalmazását mennyiben igazolják vissza empirikus kutatások. Az eredmények ismeretében megalapozottabban foglалhatunk állást arról, hogy miként alakuljon a munkaerő-kölcsönzés szabályozása a jövőben.

A munkaerő-kölcsönzés lényeges változás előtt áll. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv átültetésével a jogintézmény szabályai jelentősen módosulni fognak, ami elsősorban a kölcsönzött munkavállalók védelmének erősítését hozza majd magával. A változások pontos tartama körüli vitában már most – mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal részéről – gyakran hallunk hivatkozásokat arra, hogy milyen szerepet tölt be a munkaerő-kölcsönzés a munkaerő-piacon. Az egyik, sarkos álláspont szerint a kölcsönzés óhatatlanul kedvezőtlen munkakörülményekkel, alacsony bérekkel, a munkavállaló fokozott kiszolgáltatottságával jár együtt, így indokolt a szigorú felülvizsgálata. A másik véletet az a vélemény jelenti, amely szerint minél rugalmasabb a kölcsönzés szabályozása, annál nagyobb számban biztosít álláslehetőséget a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű csoportoknak (pl. tartósan munkanélkülieknek). A kölcsön-munkavállalói státusz pedig értékes belépő lehet – például a

kölcsönvevőnél üresen álló – tartós állások felé. Ezért végső soron éppen az ártana az érintett munkavállalóknak, ha a kölcsönzés szabályai szigorodnának.

Az alábbiakban változatos munkaerő-piaci felmérések és tanulmányok bemutatása alapján arra keresem a választ, hogy melyik álláspontnak adhatunk igazat. Vajon zsákutcat jelent a munkaerő-kölcsönzés, amely elzár a jobb munkalehetőségektől? Vagy sokak számára éppen ez a biztos kapaszkodó a tartós foglalkoztatás felé? Miközben az uralkodó nézet az utóbbi véleménynek ad igazat, látni fogjuk, hogy ezt tudományos eredmények egyértelműen még nem támasztották alá. A munkaerő-kölcsönzés jövőjéről szóló vitához így hasznos lehet a jogintézmény karakterének foglalkoztatás-politikai szempontú bemutatása.

1. Rövid történeti áttekintés: a tilalomtól a támogatásig

A munkaerő-kölcsönzés a hatvanas, hetvenes évektől terjedt el Európában, mint olyan speciális háromoldalú munkaviszony, ahol a munkavállaló egy kölcsönbeadó ügynökséggel köt munkaszerződést, a tényleges munkavégzésre viszont soha nem itt, hanem egy harmadik félnél, a kölcsönvevőnél kerül sor. A kölcsönvevő a kölcsönbeadóval köt megállapodást a munkavállalók átengedéséről, és ezzel úgy jut a munkaviszonynak megfelelően utasítható, ellenőrizhető munkaerőhöz, hogy ő maga nem áll jogviszonyban a kölcsönzöttel.¹

Az e jogintézménynek munkaerő-piaci funkciót tulajdonító nézet meglehetősen új keletű. A kilencvenes évekig tartotta magát az az általános tétel, amely szerint a munkaerőpiacon a keresleti és a kínálati oldal között közvetítést csak állami szervek végezhetnek. Profitorientált magánvállalkozások csak a kilencvenes évek növekvő munkanélkülisége nyomán jutottak szerephez a munkaerő-piaci szolgáltatások területén, ami viszont egyben a kölcsönzési szektor rohamos terjedését is magával hozta.

A kezdeti távolságtartást jól mutatja a díjat felszámoló munkaerő-közvetítő ügynökségekről szóló 1933. évi ILO Egyezmény, amely szerint a haszonszerzés reményében működtetett, díjat felszámoló munkaközvetítő irodákat az aláíró államoknak meg kell szüntetniük. Ezen az állásponton az Egyezmény 1949-ben elfogadott módosítása is csak keveset változtatott, lehetővé téve, hogy a részes államok választásuk szerint ne megszüntessék a munkaerő-közvetítőket, hanem működésüket szigorú szabályozásnak vessék alá. Ez az elutasító álláspont a munkaerő-kölcsönzés közösségi szabályozásáról szóló első, 1982-es tervezetben² is megjelenik. A bevezető rendelkezésekben a Bizottság garanciákat írányzott elő

¹ A munkaerő-közvetítés annyiban különbözik a munkaerő-kölcsönzéstől, hogy a közvetítő csak a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának találkozását segíti elő. A megrendelő megbízásából a közvetítő segít megtalálni egy adott pozícióra a legalkalmasabb jelöltet, de – szemben a kölcsönbeadóval – a jogviszony nem vele, hanem a leendő foglalkoztatóval (a megrendelővel) jön létre. A közvetítő semmilyen munkáltatói jogot nem gyakorol, hanem csak a megrendelő megbízásából segédkezik a munkaviszony létesítése körében.

² Proposal for a Council Directive concerning temporary work. COM (82) 155 final

arra, hogy az „aggasztó mértékben” terjedő ideiglenes munkaviszonyok – köztük a kölcsönzés – ne jelenthessenek visszaélést, illetve alkalmazásukra kizárólag gazdaságilag indokolt esetekben kerülhessen sor.

A munkaerő-kölcsönzés megítélése a nyolcvanas és kilencvenes évek fordulójára változott meg. Ekkorra ugyanis a munkaerő-piac minden szegmensét érintő munkanélküliséggel az állami munkaerő-közvetítők nem tudtak mit kezdeni, ami széles körű elégedetlenséget eredményezett e hatóságok működésével kapcsolatban (Blanpain 2006: 440, Gyulavári 2001: 34.). A megváltozott helyzetet jól mutatja, hogy a kölcsönzésre vonatkozó második, 1990-es tervezetében³ a Bizottság már úgy fogalmaz, hogy az új foglalkoztatási formák jelentős terjedése üdvözlendő folyamat. Hasonló szemléletváltás az ILO esetében is megfigyelhető. A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 81. ülészakán, 1994-ben elfogadott következtetések szerint a megfelelően működő magán-munkaerőközvetítő ügynökségek (ideértve a kölcsönbeadókat is) minden bizonnyal hozzájárulhatnak a munkaerő-piac hatékony működéséhez – többek között – a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás közti híd kiépítésével. A Konferencián egyben döntés született a vonatkozó egyezmény felülvizsgálatáról is, amely révén megszületett a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Egyezmény (181. sz.) és a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Ajánlás (188. sz.).⁴ Az új Egyezmény döntően különbözik elődjétől abban, hogy – jelentős részben a munkaerő-kölcsönzés ugrásszerű terjedését látva – elismeri a magán-munkaerőközvetítők létjogosultságát és pozitív munkaerő-piaci szerepét (Phan 1999: 79–80).⁵

A fenti szemléletváltás miatt a munkaerő-kölcsönzés rohamos terjedésnek indult. A kölcsönzés aránya a teljes foglalkoztatásban az 1990-es évek során az Európai Unió egyes országaiban megötszöröződött (Storrie 2002: 27–30), 1996–2006 között pedig – 19 európai ország adatait alapul véve – megduplázódott. Ugyanakkor jelentősége a teljes foglalkoztatásban még mindig csupán 1-2 százalék körüli (CIETT 2007: 27).

A munkaerő-kölcsönzés megítélése körüli vita azonban még korántsem zárult le, sőt éppen most érheti el tetőpontját. A hosszas egyeztetések után megszületett, munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv (továbbiakban: irányelv) átültetése ugyanis éppen most, 2011. december 5-ig zajlik a tagállamokban. Maga az irányelv is kettős célkitűzést tartalmaz: egyszerre kívánja lebontani a munkaerő-kölcsönzés előtti akadályokat és emelni a kölcsönzött munkavállalókat védő garanciákat. Ahogy az irányelv elfogadása körüli vitákat, úgy az átültetéssel kapcsolatos dilemmákat is az okozza, hogy ezt a két célt hogyan lehet összeegyeztetni (Zappala 2003: 311). E kérdés pedig jelentős részben az

³ Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to working conditions. COM (90) 228 final

⁴ Az Egyezményt eddig 21 tagállam ratifikálta, köztük hazánk is.

⁵ A munkaerő-piaci szolgáltatások állami monopóliumának lebontásában nagy szerepe volt az Európai Bíróság két ítéletének is. A *Höfner* és a *Job Centre-ügyekben* a Bíróság versenyjogi szempontból vizsgálta az állami munkaerő-közvetítők tevékenységét. Megállapította, hogy ellentétes a közösségi versenyjoggal, ha a közvetítési szolgáltatásokat egy tagállam kizárólag egy hatóságára bízta (*Höfner v. Macrotron* C-41/91 és *Job Centre* C-55/96).

alapján válaszolható meg, milyen munkaerő-piaci szerepet tulajdoníthatunk a munkaerő-kölcsönzésnek.

2. Bizonyosság, vagy csak elvi lehetőségek?

A munkaerő-kölcsönzés lehetséges munkaerő-piaci szerepét a szakirodalom a következőkben látja: Egyrészt mivel rugalmasabb szabályok szerinti foglalkoztatást biztosít, utat nyit a munkaerőpiacra a nehezen elhelyezhető álláskereső számára is. Ezzel hozzájárul ahhoz, hogy – ha csak ideiglenesen is, de – a munkaerőpiacon kívül maradottak ne állami ellátásokból éljenek, hanem járulékokat fizető munkavállalók legyenek. Másrészt, a kölcsönvevő vállalkozások a legjobban teljesítő kölcsönzött munkavállalókat gyakran saját állományba veszik. Ebből a szempontból a munkaerő-kölcsönzés egyfajta ugródeszkaként szolgál a tartós foglalkoztatás felé. Végül, a megszerzett tapasztalat, készségek és a kölcsönbeadónál eltöltött idő mint referencia alapján a kölcsön-munkavállaló jobb esélyekkel találhat munkát más munkáltatóknál is. Azaz a tartós foglalkoztatás mint esély nemcsak a kölcsönvevőnél, hanem bármely más munkáltatónál is adott. Mindebből ered az a ma uralkodónak tekinthető álláspont, hogy a munkaerő-kölcsönzés hozzájárul a foglalkoztatás bővítéséhez, és különösen a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű álláskeresőnek nyújt munkalehetőséget, illetve segíti őket tartós munkahelyhez jutni. A munkaerő-kölcsönzés szabályozásánál ezt a tételt vette alapul az Európai Unió, az ILO és a magyar jogalkotó is.

Az irányelv a munkaerő-kölcsönzést olyan, a rugalmasságot biztonsággal ötvöző munkaszervezési formának tekinti, amely hozzájárul a vállalkozások alkalmazkodó-képességének növeléséhez, miközben kielégíti a munkavállalók azon igényét, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztessék, s ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentéséhez.⁶ Az ILO 2009-ben kiadott tanulmánya – amely az 1997-es egyezmény tapasztalatait összegzi – szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönzés dobantóként szolgál az igényeiknek megfelelő munkahelyek felé, illetve utat nyit a munkaerőpiacra való bejutáshoz, visszatéréshez (ILO 2009: 2). A munkaerő-kölcsönzést a hazai jogba bevezető 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása úgy fogalmaz, hogy a kölcsönzés segítségével a hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedni nem tudó, kedvezőtlen helyzetű munkavállalók is elkerülhetik a tartós munkanélküliség állapotát, még ha nem is élvezik közben a tipikus munkaviszonyhoz kapcsolódó szintű törvényi védelmet. A magyar jogalkotó a kölcsön-munkavállalói státuszt így egyfajta ideiglenes átmenetnek tekintette a munkanélküliség és a klasszikus munkavállalói pozíció között.

Miközben a munkaerő-kölcsönzés által a foglalkoztatási mobilitásra biztosított fenti lehetőségek tényleges fennállását a szakirodalom számos érveléssel igyekszik bizonyítani, hasonlóan hosszú az ellenérvek listája is.⁷

⁶ Lásd Irányelv Preambulum (8), (9), (11) bek.

⁷ Az érvekről és ellenérvekről összefoglalásként lásd pl. Kvasnicka 2005: 4.

Fontosabb azonban, hogy ezeknek a munkaerő-piaci átmeneteknek a tényleges megvalósulását empirikus kutatások eddig nem bizonyították perdöntően. Ehhez képest meglepő, hogy az említett dokumentumok evidenciaként hivatkoznak rájuk. A továbbiakban ezeket a lehetséges átmeneteket tekintem át, bemutatva az elméleti és empirikus bizonyítékokat, illetve a vonatkozó jogi szabályozást. Előre kell bocsátani, hogy az egyértelmű tudományos válasz hiánya a kutatások módszertani nehézségeinek is köszönhető. Kevés ugyanis az olyan hosszútávú, valóban reprezentatív felmérés, amelyből megalapozott eredményeket nyerhetünk. Az alább bemutatott kutatásokból ezért csak óvatos következtetéseket lehet levonni.⁸

3. Cseberből vederbe? A kölcsön-munka körülményei

A munkaerő-kölcsönzés egyik lehetséges munkaerő-piaci szerepe tehát az, hogy a nehezen foglalkoztatható álláskereső számára kaput nyit a munkaerő-piacra. Ez az állítás elsősorban azon a tényen alapul, hogy a kölcsön-munkavállalók között felülreprezentáltak a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű csoportok, tehát azok, akik általában csak nehézségekkel tudnak munkához jutni. Az európai statisztikák szerint a kölcsönzött munkavállalók között aránytalanul sok a fiatal, a volt munkanélküli, az alacsony képzettségű és a bevándorló (ILO 2009: 19–25.; Storrie 2002: 30–32.). Például, Németországban 2003-ban a kölcsön-munkavállalók átlagéletkora 32,5 év volt, 62,25 százalékuk képzetlen fizikai munkásként dolgozott, 42,8 százalékuk korábban munkanélküli volt és 18,7 százalékuknak nem volt német állampolgársága (Antoni-Jahn 2006: 14.). Az ehhez hasonló statisztikai adatokból azonban nem szabad elhamarkodottan arra következtetni, hogy önmagában egy munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés megkötésével megoldódnak a hátrányos helyzetűek foglalkoztatási problémái. Számos vizsgálat ugyanis kimutatta, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményei meglehetősen kedvezőtlenek, és legtöbbször csak azért fogadják el a kölcsön-munkavállalói státuszt, mert nem kapnak jobb ajánlatot.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség álláspontja szerint – összehasonlítva a foglalkoztatás bármely más formájával – a kölcsön-munka-

⁸ A kutatások nehézségei közül ki kell emelni, hogy a munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepének felméréséhez hosszútávú vizsgálatok szükségesek, hiszen pontos következtetések csak akkor vonhatóak le, ha ismerjük a munkavállaló kölcsönzés előtti és utáni státuszát is. Ez pedig legalább 3-4 éves időtartam vizsgálatát teszi szükségessé, amihez viszont csak kevés esetben áll rendelkezésre adatbázis. A kutatás nehézségeit növeli, hogy az egyes felmérések módszertana, az alapul vett minták igen különbözőek, és nem lehet elvonatkoztatni a konkrét munkaerő-piaci, munkajogi környezet hatásától sem. Végül, minden hasonló kutatást befolyásol, hogy egy munkavállaló aktuális munkaerő-piaci helyzetét számos olyan tényező is befolyásolja, amit nem lehet kimutatni. Ilyen elsősorban az álláskereső és a leendő munkáltató preferenciája (pl. akkor is kölcsönzésben gondolkodnak, ha egyébként a tartós foglalkoztatásra is lenne lehetőség, vagy fordítva). A kutatásokkal kapcsolatos módszertani kérdésekről részletesen lásd: Kvasnicka 2005: 5–6.; Ichino–Mealli–Nannicini 2006: 39–40.; Andersson–Wadensjö 2004: 8.; Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006: 5.; Heinrich–Mueser–Troske 2002: 17.

vállalók munkakörülményei a legrosszabbak.⁹ Az Európai Parlament és az Eurofound Alapítvány megbízásából készült kutatások alapján a kölcsönzött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése és munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest (Contreras 2008: 43, Storrie 2002: 43). Egy másik felmérés tíz munkakörülmény alapján hasonlította össze a különböző munkaviszonyokban dolgozó munkavállalók helyzetét, és megállapította, hogy a kölcsönzöttek helyzete jelentősen rosszabb, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Különösen a bérezés, a képzés, a munkahelyi szociális kapcsolatok és a kockázatokról kapott tájékoztatás tekintetében volt kimutatható számottevő különbség (Nienhüser–Matiaske 2006: 71–72.).

Hasonló eredményekre jutott egy brit kutatás, amelynek kiindulópontja az volt, hogy az Egyesült Királyságban a kilencvenes évek során a legalább egy éve munkanélküliek négyszer nagyobb valószínűséggel lettek kölcsön-munkavállalók, mint mások (Gray 2002). Az 1997-ben és 1999-ben, összesen 32 kölcsönbeadóval és mintegy 100 munkanélkülivel készített interjú alapján a kutatás arra kereste a választ, hogy valóban segítséget jelent-e a tartósan munkanélkülieknek a munkaerő-kölcsönzés. A vizsgálat feltárta, hogy néhány londoni irodai adminisztrátor kivételével a munkanélküliből lett kölcsön-munkavállalók többsége meglehetősen rossznak ítéli munkakörülményeit, bérük is elmarad a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókétól.

Nem térnek el az előbbi helyzetképtől a hazai adatok sem. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat statisztikái¹⁰ szerint 2008-ban mintegy 116 000 kölcsönzött munkavállaló dolgozott Magyarországon. A kölcsönzöttek közel 60 százaléka a 25–49 éves korcsoportból kerül ki, további 20 százaléka pedig 25 év alatti. Figyelmet érdemel, hogy az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők adják a kölcsönzöttek legnagyobb részét. A 8 általános vagy annál alacsonyabb végzettségűek az összes kölcsönzöttek 43,4 százalékát, a szakmunkásképzővel és szakiskolával rendelkezők 28,4 százalékát, a szakközépiskolával és technikummal rendelkezők 22,9 százalékát tették ki. A főiskolai, egyetemi képesítéssel a kölcsönzöttek mindössze 5,3 százaléka bírt. Ehhez képest nem meglepő, hogy a kölcsönzöttek 82,7 százaléka fizikai és csupán 17,3 százaléka szellemi foglalkozású. A fizikai foglalkozásúakon belül 17,2 százalék szakmunkás, 67,6 százalék betanított munkás, 15,1 százalék pedig segédmunkás volt.

A bemutatott felmérések tehát azt igazolják, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel döntően csak alacsony bér és kedvezőtlen munkakörülmények érhetők el. Nem meglepő, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv egyik célja kimondottan a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása.¹¹ Az irányelv ezt elsősorban az ún. ekvivalencia elv bevezetésével kívánja elérni, amely szerint bizonyos munkafeltételek – elsősorban a munkaidő és a díjazás – vonatkozásában a kölcsönzött munkavállaló olyan bánásmódra jogosult, mintha

⁹ Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>

¹⁰ Lásd: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny

¹¹ Irányelv 2. cikk

a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna.¹² Ugyanakkor ezt a fősabályt több kivétel is gyengíti. Például, az irányelvben foglalt felhatalmazással élve a brit szociális partnerek és a Kormány olyan megállapodást¹³ fogadott el, amely alapján az Egyesült Királyságban az ekvivalencia elvet a bér vonatkozásában csak akkor kell majd alkalmazni, ha a kölcsönvevőnél eltöltött időtartam a 12 hetet meghaladja. Ennek alapján valószínűsíthető, hogy a jövőben kölcsön-munkavállalók két csoportra bomlanak. 12 hetet meghaladó kikölcsönzésekre, azaz a kölcsönvevő saját munkavállalóival egyenlő bérre csak a szakképzettek, a hiányszakmákban dolgozók számíthatnak. Az ennél rövidebb időtartamra kikölcsönzött munkavállalók között előre láthatólag felülreprezentáltak lesznek a volt-munkanélküliek és a képzetlenek, tehát azok, akiknek a kölcsönzésre mint ugródeszkára a leginkább szükségük volna (Gray 2002: 668).

4. Kényszer vagy önkéntes választás?

A szakirodalom sok esetben hivatkozik arra is, hogy az álláskereső csak kényszerből választja a munkaerő-kölcsönzést. A kölcsönzött munkavállalók először általában maguk keresnek állást, és csak akkor fordulnak egy kölcsönbeadó céghez, ha ez nem vezetett eredményre. Így elsősorban azok lesznek kölcsönzött munkavállalók, akik nem tudtak hagyományos munkaviszonyt létesíteni (Eurofund 2007: 14; García-Pérez-Muñoz-Bullón 2005: 166).

Ezt a tételt megerősíti a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT által végzett kutatás is, amelyben azt vizsgálták, milyen motivációból lesz valaki kölcsön-munkavállaló, illetve egy cég milyen okból vesz igénybe kölcsönzött munkaerőt (CIETT 2002). A vizsgálat a nemzetközi szakirodalom feldolgozása mellett a CIETT tagszervezetei által gyűjtött adatokon és hét nemzeti szintű kutatáson alapult.¹⁴ Az eredmények szerint a munkavállalói oldalon a három legfőbb motiváció mind a tartós foglalkoztatáshoz kötődik. Eszerint a legtöbb munkavállaló elsősorban azért lesz kölcsönzött-munkavállaló, mert abban bízik, hogy a kölcsönzésen keresztül nagyobb eséllyel jut stabil álláshoz. Ehhez képest azok a szempontok, amelyeket a hagyományos munkaviszonyhoz képest a kölcsönzés előnyeinek szoktak tekinteni – a dinamikus munkakörnyezet, a változatos munka, a kiegészítő jövedelem-szerzési lehetőség, a munka és más életterületek jobb összehangolása – csak másodlagos. Ez azt mutatja, hogy a munkát keresők nem magáért a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaiért vállalják a kölcsön-munkát, hanem mert – jobb lehetőség hiányában – ettől remélik a tartós álláshoz jutást.

Ha tekintetbe vesszük, hogy a felmérések szerint a kölcsönzés általában kedvezőtlen munkakörülményeket jelent, nem meglepő, hogy a munkavállalók először inkább hagyományos állást keresnek, és csak

¹² Lásd: irányelv 5. cikk.

¹³ Lásd: www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc

¹⁴ A vizsgálatban szereplő országok: Belgium, Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Németország, Spanyolország, Svédország.

ennek kudarca után vállalnak kölcsön-munkát, illetve, hogy számukra a kölcsönzés ideje alatt is a tartós munkahely keresése a prioritás. Ugyanakkor munkaerő-kölcsönzés híján e személyek munkanélküliek lennének, amelyhez képest viszont helyzetük kölcsön-munkavállalóként is lényegesen jobb.

Ezt támasztja alá egy amerikai kutatás, amely azt vizsgálta, milyen szerepe lehet a munkaerő-kölcsönzésnek a munkanélküliek álláshoz segítésében (Heinrich–Mueser–Troske 2002). A vizsgálat 1993 és 1997 között, Missouriban és Észak-Karolinában, 18 és 65 közötti, munkanélküli ellátásban részesülő nőkre terjedt ki. A felvett adatok szerint azok, akik kölcsönzött munkavállalók lettek, kezdetben alacsonyabb bérért tudtak csak elhelyezkedni, mint azok a társaik, akik közvetlenül létesítettek munkaviszonyt. Ugyanakkor a vizsgálat kimutatta, hogy ez a bérkülönbség két év elteltével folyamatosan csökkent. Tehát a kölcsönzöttek nagyobb bérnövekedést tudtak elérni, mint a közvetlenül alkalmazottak.¹⁵ A hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedők állásbiztonsága is jobbnak bizonyult, mivel az adatfelvételt követő két évben nagyobb eséllyel maradtak foglalkoztatottak, mint a kölcsönzött munkavállalók. Ugyanakkor a kölcsönzöttek e mutatója így is sokkal jobb volt, mint azoké, akik a vizsgálat kezdetén semmilyen munkaviszonyban nem álltak. Összességében tehát a kölcsönzöttek helyzete rosszabb volt a más munkaviszonyban foglalkoztatottakénál, ám jóval kedvezőbb a munkanélküliekéénél. Ez az eredmény azért különösen fontos, mert a kölcsönzésen keresztül elhelyezkedő munkanélküliek alacsonyabb képzettségűek voltak, mint a közvetlenül foglalkoztatott társaik. Tehát, e munkavállalók valószínűleg nem kaptak volna állást munkaerő-kölcsönzés nélkül.

Érdeemes megjegyezni, hogy az Alkotmánybíróság 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában részletesen vizsgálta a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozását, és a jogviszony jellegének elemzése körében kitért arra is, milyen körülmények között választják a munkavállalók ezt a foglalkoztatási formát. A testület szerint a munkaerő-kölcsönzés – rendeltetésszerű működés esetén – ideiglenes munkaerő-átengedést jelent, egy olyan háromoldalú munkaviszonyt, ahol a munkateljesítésért járó bér szolgáltatása és a munkavállaló munkával való ellátása – mint a munkaviszonyból eredő két főkötelezettség – különböző munkáltatókhoz kerül. Az Alkotmánybíróság a hagyományos munkaviszonyhoz képest döntő különbségnek tekintette, hogy a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. E körben kiemelte, hogy ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. Hozzá kell tenni, hogy a fenti tapasztalatok mintha megfordítanák a hangsúlyt az AB megállapításában. Úgy tűnik,

¹⁵ Így például, míg Missouriban, a gyáripárban frissen elhelyezkedett volt munkanélküliek közül a kölcsönzöttek 40 százalékkal kevesebb bért kaptak, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak, ez a különbség két év elteltével csak 14 százalék volt.

a választás a legtöbb esetben csak formailag szabad, valójában a munkaerő-piaci helyzet a döntő motívum.

5. Nem tartós megoldás, csak egy lépcső felfelé

A bemutatott kutatási eredmények arra engednek következtetni, hogy még ha a kölcsön-munkavállalók helyzete jobb is, mint a munkaerőpiacon kívül maradtaké, elmarad a tartósan foglalkoztatottak státuszától. Nem véletlen, hogy a munkavállalói motivációkat vizsgáló felmérések szerint a legtöbb munkavállaló csak ideiglenes állapotként tekint a kölcsönzésre, és valójában stabil munkahelyet szeretne.

Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy ezek az eredmények összhangban vannak a munkaerő-kölcsönzés alapvető rendeltetésével. Először is a kölcsönzés – lényegéből eredően – csak rövid idejű foglalkoztatást jelent. A statisztikák szerint a régi EU tagállamok mintegy felében a kikölcsönzések túlnyomó része nem éri el az egy hónapot.¹⁶ A kölcsönzés tehát önmagában nem jelenthet tartós megoldást a hátrányos helyzetű munkát keresők foglalkoztatására. Az is általános tapasztalat, hogy a kölcsön-munkaerő alkalmazására elsősorban a legalacsonyabb bérezéssel és legkedvezőtlenebb munkafeltételekkel járó szektorokban kerül sor (Arrowsmith 2006: 7–9). Ha ehhez hozzávesszük, hogy a kölcsön-munkavállalók többsége alacsony képzettségű, volt tartósan munkanélküli, vagy életkora miatt jut nehezen álláshoz, akkor nem meglepő, hogy a kölcsönzött munkavállalók helyzete a más munkát végzőkkel való összehasonlítás alapján a legrosszabb. Nem maga a jogviszony természete predesztinál az alacsony bérré és kedvezőtlen körülményekre: a bemutatott eredmények a foglalkoztatott munkavállalók és a kölcsön-munkát igénybe vevő szektorok jellegéből fakadnak. Jól mutatja ezt, hogy a hiányszakmákban dolgozó, vagy magas képzettségű kölcsönzött munkavállalók körében nem ritka, hogy többet keresnek, mint a közvetlenül alkalmazott munkatársaik (Contreras 2008: 43, Storrie 2002: 55).¹⁷

A munkaerő-kölcsönzés tehát eredendően csak egy köztes állapotot kíván biztosítani a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás között. Ez a köztes státusz egyrészt csak ideiglenes, másrészt ugyan kedvezőbb, mint a munkaerő-piacon kívül rekedteké, de elmarad a hagyományos munkaviszonyban állókéétól. Ezért a munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci szerepének megítélésénél az igazán fontos kérdés az, hogy a kölcsön-munkavállalók milyen eséllyel juthatnak tartós foglalkoztatáshoz.

¹⁶ Franciaországban például a kikölcsönzések átlagos hossza 9,5 nap, Spanyolországban és Olaszországban a kikölcsönzések fele rövidebb egy hónapnál.

¹⁷ Egy amerikai felmérés szerint a kórházakban sokszor azért nem vesznek fel közvetlenül új alkalmazottakat, mert kénytelenek lennének a már meglévő alkalmazottak bérénel többet ajánlani nekik. Márpedig a diszkrimináció tilalma miatt ezzel a már meglévő állomány bérért is fel kellene emelni, erre pedig legtöbbször nincs keret. A kölcsönzött munkavállalók viszont más munkáltatóval állnak jogviszonyban, így ők jogszerűen kereshetnek többet, mint a saját állományban lévő dolgozók (Erickcek–Houseman–Kalleberg 2003: 113–117.).

6. A tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyei

A munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci szerepét akkor tekinthetjük egyértelműen pozitívnak, ha továbblépési lehetőséget biztosít a jobb munkafeltételek, a tartós foglalkoztatás irányába. Az elmélet szerint a munkaerő-kölcsönzés alapvetően két okból bír ilyen hatással. Egyrészt, ha a kölcsön-munkavállaló jól teljesít, a kölcsönvevők a kikölcsönzés lejártával állandó státuszt biztosíthatnak neki. Másrészt, a kölcsönzés során megszerzett tapasztalatok és referenciák segítségével a kölcsönzött munkavállaló munkahely-szerzési esélyei általában is javulnak a munkaerő-piacon.

A munkaerő-kölcsönzést a kölcsönvevők sokszor a próbaidőt helyettesítő intézményként használják, azzal, hogy a kikölcsönzés lejártával maguk kötnék munkaviszonyt a legjobbnak bizonyult munkavállalókkal. Ilyen esetben a munkáltatók leendő munkatársaikat először egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül, határozott időre alkalmazzák, amelynek tartama amúgy hosszabb, mint a próbaidő lehetséges maximuma. Így a leendő „belső” munkatárs már a kölcsönbeadónál átmegy egy rostán, és a kölcsönvevő maga is egy hosszabb időtartam alatt győződhet meg alkalmasságáról. Ha a munkavállaló jól teljesített, az időtartam letelte után vagy maga veszi alkalmazásba, vagy egy újabb „próbaidőszakra” kölcsönzik ki. Más szemszögből, a kölcsönvevőnél tartós állományba kerülés lehetősége olyan motiváció a munkavállaló számára, amely növeli megbízhatóságát, lojalitását. A munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepe szűkebb értelemben éppen az ilyen átmeneteket jelöli.

A kölcsönbeadók sok esetben a „try and hire”, illetve a „lease and hire” mottók szellemében kimondottan ilyen jellegű szolgáltatást nyújtanak (Horváth 2005: 193). Mivel a kölcsönbeadó vállalkozások alapos és szakszerű kiválasztás után felvett, nem ritkán több száz munkavállaló közül választják ki a legmegfelelőbb munkavállalókat az aktuális kölcsönvevő számára, így a kölcsönvevővel való sikeres együttműködés esélyei is magasak. A CIETT szerint a munkaerő-kölcsönzés egyik fő előnye pont az, hogy hatékonyabbá teszi az üres álláshelyek betöltését (CIETT 2000: 6). A kölcsönzési tevékenység e szempontból a munkaerő-közvetítéssel rokon, hiszen itt is arról van szó, hogy a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának találkozását egy harmadik fél segíti elő.

A kölcsön-munkavállalók motivációit vizsgáló, már idézett CIETT felmérés szerint a munkavállalók számára a kölcsönzés legfőbb vonzereje az, hogy „belső forrásból” szerezhetnek értesülést a kölcsönvevőnél megüresedő álláshelyekről, illetve, hogy egyes kölcsönvevők kimondottan a későbbi átvétel lehetőségével vesznek fel kölcsön-munkaerőt. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ugyanezen kutatás szerint a kölcsönvevő vállalkozások számára a kölcsön-munkavállalók átvétele csak másodlagos jelentőségű: csupán a motivációs lista negyedik helyére került. A kölcsönvevők ugyanis elsődlegesen a kiesett munkavállalók ideiglenes pótlása, a munkaerő átmeneti kiegészítése és a rugalmas munkaerő-használati stratégia (numerikus flexibilitás) miatt vesznek igénybe kölcsön-munkát (CIETT 2002: 28–37). S bár ezek az eredmények alátámasztják, hogy a kölcsönzött munkavállalók bíznak a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka

szerepében, a kölcsönvevői motivációk alapján úgy tűnik, átvételükre ritkán kerülhet sor.

A kölcsönvevő általi átvétel lehetősége mellett – a kölcsönzött munkavállalóként eltöltött idő alatt megszerzett tapasztalatok, készségek, referenciák révén – a munkavállalók nagyobb valószínűséggel létesíthetnek hagyományos munkaviszonyt egyéb munkáltatóknál is. Különösen igaz ez akkor, ha a kölcsön-munkavállaló több munkáltatói szervezetben (kölcsönvevőnél) is dolgozik, hiszen ezáltal még több tapasztalatot szerez, illetve értékes kapcsolatokat építhet a későbbi munkakereséshez. A kölcsönvevőktől, illetve a kölcsönbeadóktól kapott referenciákkal már nagyobb eséllyel indulhat egy állásinterjún, mintha tartós munkanélküliként, vagy tapasztalatlan fiatalként keresne munkahelyet. Az elmondottakat igazolja a kölcsön-munkavállalók motivációit vizsgáló CIETT-kutatás is, amely szerint a második legfontosabb motiváció az, hogy a kölcsönzésen keresztül a munkavállaló több lehetséges munkáltatót ismerhet meg. A lista harmadik helyén pedig a foglalkoztathatóság növelése, a tapasztalatszerzés áll.

A kölcsönvevő vagy más munkáltató általi átvétel lehetőségét a jogi szabályozás is képes elősegíteni, a legegyszerűbben az ilyen átvételeket korlátozó szerződéses kikötések általános tilalmával.¹⁸ Hasonló célú az a szabály, amely alapján a kölcsönbeadó nem számolhat fel semmilyen díjat a munkavállalóval szemben arra tekintettel, hogy rajta keresztül a kölcsönvevő kikölcsönözte, vagy a kikölcsönzést követően vele munkaviszonyt létesített.¹⁹ Végül, az irányelv olyan előírást is tartalmaz, amely szerint a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevőnél megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő saját munkavállalóival azonos esélyekkel találhassanak állandó állást.²⁰

7. Empirikus kutatások, változatos eredménnyel

A munkaerő-kölcsönzés megítélésében tehát kulcskérdés, hogy mennyiben teremt esélyt a tartós foglalkoztatásra. Nem véltetlen, hogy számos

¹⁸ Erre tesz javaslatot az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Ajánlása is (15. pont), illetve ilyen rendelkezést a munkaerő-kölcsönzés közösségi szabályozására készült legelső tervezetek is tartalmaztak. Az elfogadott irányelv pedig részletes szabályozással igyekszik biztosítani a tartós alkalmazáshoz való hozzájutás esélyét [lásd 6. cikk (2) bek.].

¹⁹ Ilyen tilalmat a magán-munkaerőközvetítőkről szóló – és a munkaerő-kölcsönzésre is kiterjedő hatályú – 1997-es ILO Egyezmény 7. cikke is tartalmaz. Hasonló rendelkezést találunk az irányelv 6. cikk (3) bekezdésében. Másfelől, a díjfizetés tilalma egyben oda vezet, hogy a kölcsönbeadók – illetve általában a munkaerő-közvetítők – döntően munkáltató (kölcsönvevő) orientáltan végzik tevékenységüket, hiszen ő jelenik meg szolgáltatásuk igénybe vevőjeként. Már az ILO Egyezmény elfogadásakor megjelentek olyan vélemények, amelyek a díjfizetési tilalmat a munkajog egyik „szent tehenének” tekintették, és a tilalom feloldása mellett érveltek. Eszerint legalább a munkavállalók egyes kategóriái számára lehetővé kéne tenni, hogy elhelyezésüket mint szolgáltatást megvásárolhassák, azaz ügyfélként jelenhessenek meg – akár a közvetítő, akár a kölcsönző vállalkozásoknál (Blanpain 1999: 9–11).

²⁰ Irányelv 6. cikk (1) bek.

empirikus kutatás igyekezett megerősíteni vagy éppen cáfolni a kölcsönzés és a munkaerő-piaci esélyek növekedése közötti összefüggést. Az alábbiakban ezek közül mutatok be néhányat.

A munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci hatását – nem meglepő módon – a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése találta a legpozitívabbnak. A vizsgálat 5 európai országban összesen 700 kölcsönzött munkavállaló interjúján alapult. Az eredmények szerint a vizsgált országokban a kölcsön-munkavállalók kb. 40százaléka a kölcsönzési jogviszony előtt nem dolgozott, illetve szintén kb. 40 százalékuk a jogviszony megszűnése után hagyományos – határozott vagy határozatlan idejű – munkaviszonyt létesített (CIETT 2000: 18). Ezek a többi kutatáshoz képest kiugróan magas értékek, meg kell azonban jegyezni, hogy a vizsgálat konkrét módszertanáról semmit nem tudunk.

Szintén pozitív eredménnyel zárul egy olasz felmérés, amely Szicília és Toscana egyes provinciáiban vizsgálta a kölcsönzött munkavállalók tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyeit (Ichino–Mealli–Nannicini 2006). Az 511 fős minta a Manpower Italia munkavállalói közül került ki, mivel a felmérés idején – 2002-ben – csak ez az egy kölcsönbeadó cég működött a két érintett területen. A vizsgálat olyan kölcsönzött munkavállalókra terjedt ki, akik a fenti területen éltek, és 2001 első félévében kölcsön-munkavállalóként dolgoztak. A kontrollcsoportot telefoninterjúk segítségével állították össze, olyan 18 és 40 év közötti személyekből, akik szintén a vizsgált régiókban laktak és dolgoztak, de 2001 első félévében nem voltak önfoglalkoztatók vagy kölcsönzött munkavállalók és nem álltak határozatlan idejű munkaviszonyban sem. A kutatók telefoninterjúkkal mérték fel, hogy a vizsgált személyek 2002. novemberben rendelkeztek-e határozatlan idejű munkaviszonnyal. A két minta összehasonlításával kimutatták, hogy a kölcsönzötteknek a vizsgált toscanai területeken 19 százalékkal, Szicíliában pedig 10 százalékkal volt jobb a tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyük, mint a kontroll csoportban.²¹

Visszafogottabb eredményekről számolnak be a spanyol munkaerőpiacon végzett felmérések. E munkaerőpiac jellegzetessége, hogy a munkaszerződések mintegy egyharmada határozott idejű, az új jogviszonyoknál ez az arány viszont közel 90 százalék. Ezért itt különösen nagy hangsúlyt kaptak azok a vizsgálatok, amelyek a határozatlan idejű munkaviszonyhoz jutás lehetőségeit kutatják. Az első felmérésben (Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006) az állami foglalkoztatási statisztikákból véletlenszerűen kiválasztott, határozott időre foglalkoztatott munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének alakulását vizsgálták 1998 és 2004 között. Az eredmények azt mutatták, hogy közülük a kölcsönzött munkavállalók kisebb arányban kötöttek határozatlan időre szóló munkaviszonyt a vizsgált időszakban, mint azok a határozott időre alkalmazott munkavállalók, akiket közvetlenül vettek fel. Ennek elsősorban az lehet az indoka, hogy közvetlen munkaviszony esetében – még ideiglenes foglalkoztatás mellett is – erősebb kapcsolat alakul ki a munkáltató és a munkavállaló között. A munkaerő-kölcsönzés tehát a vizsgált időszakban nem támogatta a tartós foglalkoztatáshoz való jutást. A kutatás alapján viszont

²¹ A két eredmény közti különbség magyarázata lehet, hogy Szicíliában az állam kínálja a legtöbb stabil munkahelyet, a közszférában viszont az olasz jog szerint tilos a kölcsönzés.

segítette a kölcsönzés a munkanélküliségből kölcsönzésbe, vagy kölcsönzésből kölcsönzésbe való átmeneteket.

Egy másik spanyol felmérés (García-Pérez–Muñoz-Bullón 2005) kiemelte, hogy a munkaerő-kölcsönzés kapcsán nem csak azt érdemes vizsgálni, hogy mennyiben segít határozatlan idejű munkaszerződéshez jutni, hanem azt is, hogy a hosszabb időre kikölcsönöztek vajon idővel jobb munkakörülmények között tudnak-e dolgozni. A társadalombiztosítás 1995 és 2000 közötti adatbázisát alapul vevő vizsgálat a kölcsönzött munkavállalókat négy csoportba osztotta, az általuk fizetett társadalombiztosítási járulékok és a munkakörükhöz szükséges végzettség szerint. A felmérés azt mutatta ki, hogy a kölcsönzés csak a legmagasabb kategória számára volt kedvező, egyedül ők azok, akik nagyobb eséllyel szerezhetnek határozatlan idejű munkaviszonyt, mint a határozott időre, közvetlenül alkalmazott társaik. E munkavállalókat ugyanis több helyre kölcsönzik ki, ezáltal több tapasztalatot szerezhetnek, és jobbak a karrierkilátásaik is. Az adatsorok alapján a legalacsonyabb végzettségű és legkisebb összegű járulékot fizető csoport érdekes módon nagyobb eséllyel kap tartós állást és jobb minőségű munkát, ha közvetlenül létesít munkaviszonyt. Ezek az eredmények megerősíteni látszanak azt a tételt, miszerint a kölcsönzésnek komoly szerepe van az előszűrésében-kiválasztásban, így elsősorban a magas képzettségű, tapasztalt munkavállalók azok, akiket saját állományba vesznek a kölcsönvevő cégek.

Egy szkeptikusabb német felmérés nem annyira a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepét akarta bizonyítani, hanem inkább azt cáfolni, hogy a kölcsönzött munkavállalók olyan zsákutcába kerülnek, ami elzárja őket a tartós foglalkoztatás lehetőségétől (Kvasnicka 2005). A kutatás mintája a német társadalombiztosítási rendszerbe 1975 és 2001 között regisztráltak véletlenül kiválasztott 2 százaléka épült. E körből azokat a 18 és 55 év közötti munkavállalókat vizsgálták, akik a nyilvántartás szerint 1994 és 1996 között legalább egyszer munkanélküliek voltak. A vizsgálat kérdése az volt, hogy – 48 hónapos időszakot alapul véve – vajon e személyek közül azok jutnak-e nagyobb eséllyel tartós munkaviszonyhoz, akik munkaviszonyt létesítettek egy kölcsönző céggel, vagy azok, akik munkanélküliek maradtak, és továbbra is maguk próbáltak stabil állást találni. Az eredmények szerint a kölcsönzött munkavállalók és a munkanélküliek azonos eséllyel jutottak hagyományos munkaviszonyhoz a vizsgált 48 hónapban. Az ugródeszka elméletet tehát nem igazolta a felmérés, de arról sincs szó, hogy a kölcsönzés zsákutca volna, amely elzár a továbblépés esélyétől. Ugyanakkor, az eredmények szerint jóval nagyobb a kölcsönzöttek esélye arra, hogy újabb kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt hozzanak létre, mint azoké, akik munkanélküliek maradtak. Így a kölcsönzött munkavállalók munkához jutási esélye összességében magasabb volt, mintha nem fogadták volna el a kölcsön-munka lehetőségét. Ugyanebből a kutatásból egy másik érdekes tanulság, hogy rosszabbak voltak a munkalehetőségei azoknak, akik vagy túl korán (a munkanélküliség első hónapjában), vagy túl későn (12 hónap munkanélküliség után) váltak kölcsön-munkavállalóvá. Ez megerősíti, hogy a munkanélkülieknek először érdemes maguknak tartós munkahelyet keresniük, és csak ennek kudarca után felkeresni egy kölcsönbeadót. Másfelől úgy tűnik, a

tartósan munkanélküli stigma a kölcsönzött munkavállalók további állás-keresésére is kihat.

Egy svéd felmérés azt vizsgálta, hogy mennyiben segíti a munkaerő-kölcsönzés a bevándorlók tartós munkahelyhez jutását (Andersson-Wadensjö 2004). Ebben a kutatásban nem az volt a kérdés, hogy mennyiben növeli az álláskeresési esélyeket a kölcsönzés más státuszokhoz képest, hanem kimondottan arra keresett választ, hogy a bevándorlók felül-reprezentáltságának mi az oka. A Svédországban 1998 és 2000 között foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra kiterjedő vizsgálat szerint az 1998-ban kölcsönzés keretében foglalkoztatott bevándorlók csak 13,3 százaléka talált tartós munkahelyet 2000-re. Ugyanezen adat az állampolgárok esetében 14,9 százalék. Ebből látható, hogy a bevándorlók és bennszülöttek tartós munkahelyhez jutási esélye közel azonosan alakult. A vizsgálat nem igazolta tehát, hogy a bevándorlók számára a munkaerő-kölcsönzés lenne az út a stabil foglalkoztatáshoz. A bevándorló és fiatal kölcsön-munkavállalók nagy számának inkább az a magyarázata, hogy ők azok, akik újak a munkaerőpiacon, és ezért ritkábban van jobb lehetőségük, hogy munkát találjanak.

Végül röviden említést kell tenni a magyar munkaerőpiacot érintő vizsgálatokról is. Ilyen felmérés mindeddig csak egy készült, az Országos Humánpolitikai Egyesület megbízásából (Bóday 2009). A kutatás kölcsönvevői oldalról vizsgálta a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát, 527 kérdőív alapján, így elsősorban a szolgáltatást igénybe vevők igényeit igyekezett feltárni. Témánk szempontjából is figyelmet érdemel azonban az azt firtató kérdés, hogy milyen gyakorisággal fordul elő, hogy a kölcsönvevő saját alkalmazásába veszi a kölcsönzött munkavállalót. A válaszadó kölcsönvevők 40 százalékánál már volt erre példa, 29 százalékánál pedig rendszeresen előfordul, míg 24 százalék válaszolt úgy, hogy ez csak kivételes eset, illetve 7 százaléknál soha nem történt még ilyen. Sajnos pontosabb adatokat nem kért a kutatás, így nem tudjuk megállapítani, arányaiban hány munkavállalót érint pl. a „rendszeresség”. Arulkodó ugyanakkor, hogy – a CIETT hasonló felmérésének eredményeivel egyezően – a magyar kölcsönvevők sem tartják számon a kölcsönzés elsődleges előnye között annak „próbaidő funkcióját”, tehát a kölcsönzöttek kipróbálásának, majd átvételének lehetőségét. Sőt: a válaszadók 5–7 százaléka a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos problémaként jelölte meg, hogy a kölcsönzöttek olykor belsős munkavállalók szeretnének lenni. A felmérés eredményeit így nehéz összességében értékelni, inkább csak azt látjuk belőle, hogy a kölcsönzöttek átvétele a hazai gyakorlatban is létezik, de annak arányairól nem tudunk biztosat mondani.

8. Összegzés

A munkaerő-kölcsönzés megítélése a 20. század utolsó évtizedére gyökeresen megváltozott, ám egyhangú elfogadásról, támogatásról máig nem lehet beszélni. Miközben az ILO, az Európai Unió és a magyar jogalkotó is lehetséges munkaerő-piaci szerepére tekintettel szabályozta a kölcsönzést, az empirikus vizsgálatok ezt a pozitív szerepet – ez idő szerint – egyértelműen nem igazolták.

A munkaerő-kölcsönzés utóbbi években tapasztalt gyors terjedését nem lehet vitatni. Ugyanígy tény, hogy a kölcsön-munkavállalók körében felülreprezentáltak a munkaerőpiacon hátrányos csoportok, elsősorban a tartósan munkanélküliek. Azonban az is megállapítható, hogy a képzetlen, vagy más okból nehezen elhelyezhető munkát keresők a munkaerő-kölcsönzésen keresztül csak alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz juthatnak. A vizsgálatok azt is egyértelműen bizonyították, hogy a kölcsön-munkavállalók elsősorban nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai miatt, hanem a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve jobb lehetőség hiányában vállaltak kölcsön-munkát.

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a kölcsönzést, mint munkaerő-piaci eszközt el kell vetni. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis eleve csak rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatást kínál, illetve éppen a kölcsönzött munkavállalók jellemzőiből – képzetlenségéből, kevés tapasztalatából – fakad, hogy a kedvező körülményekkel járó állásokban nem alkalmazzák őket. Ugyanakkor helyzetük így is egyértelműen jobb, mint ha nem lenne állásuk. Emellett az állam szempontjából is előnyös, ha az állami ellátásokból élő munkanélküli adófizető kölcsön-munkavállaló lesz. Az Alkotmánybíróság említett, 67/2009. (VI. 19.) sz. határozata különösen jelentős abból a szempontból, hogy megmutatta, a foglalkoztatás rugalmasítása viszont nem mehet el addig, hogy az már indokolatlanul korlátozza a munkavállaló alapjogait, vagy egyébként sértse az egyenlő bánásmód elvét. A rugalmas foglalkoztatás nem lehet öncél, csak a keretek között lehet eltekinteni egyes, a hagyományos munkaviszonyra egyébként irányadó szabályok alkalmazásától. Másfelől, ha a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményei javulnak, az javít a munkaerő-kölcsönzésről kialakult képen, és képzetlenebb álláskeresőket is a kölcsönzés felé fordíthat – ami a kölcsönbeadóknak is érdeke.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítése tehát önmagában még nem stabilizálja a munkát kereső szociális helyzetét. A tartós munkaviszony és a munkaerőpiacon kívüli, passzív státusz közti, ideiglenes átmenetként azonban feltétlenül létjogosultsága van. Emellett a munkaerő-kölcsönzés megítélése szempontjából az a fő kérdés, hogy mennyiben jelent segítséget a munkavállalóknak ezen átmeneti idő után tartós foglalkoztatáshoz jutni. Erre a kérdésre a rendelkezésre álló empirikus adatok alapján nem lehet egyértelmű választ adni. E tekintetben nincs különbség a külföldi és a hazai helyzet között. Álláspontom szerint mindenképpen szükséges volna a kölcsönzés munkaerő-piaci szerepére további vizsgálatokat végezni, amit különösen sürgetővé tesz a munkaerő-kölcsönzésről szóló, közösségi irányelv átvétele. A kölcsönzésben rejlő lehetőségek kiaknázására akkor van lehetőség, ha pontosan megismerjük ezen új foglalkoztatási forma (magyar) munkaerő-piaci szerepét, hatását.

Irodalom

- Amuedo-Dorantes, Catalina; Malo, Miguel A.; Muñoz-Bullón, Fernando (2006): *The Role of Temporary Help Agencies in Facilitating Temp-to-Perm Transitions*. IZA Discussion Paper No. 2177. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=918721> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Andersson, Pernilla; Wadensjö, Eskil (2004): *Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?* IZA Discussion Paper No. 1090. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=527002> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2006): *Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?* IZA Discussion Paper No. 2343. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=937876> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Arrowsmith, James (2006): *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities
- Blanpain, Roger (szerk.) (1999): *Private Employment Agencies: The Impact of ILO Convention 181 (1997) and the Judgement of the European Court of Justice of 11 December 1997*. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Kluwer Law International
- Blanpain, Roger (2006): *European Labour Law*. Tenth revised edition. Kluwer Law International
- Bóday Pál (2009): A munkaező-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon. Egy empirikus kutatás eredményei. Lásd: http://www.ohe.hu/dokumentumok/Munkaero_kolcsonzes_20091120.pdf – letöltés ideje: 2010. április 3.
- CIETT (2000): *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*. lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – letöltés ideje: 2008. április 1.
- CIETT (2002): *Rationale of Agency Work. European labour suppliers' and demanders' motives to engage in agency work. Final report*. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – letöltés ideje: 2008. április 1.
- CIETT (2007): *The Agency Work Industry Around the World. Main Statistics*. International Confederation of Private Employment Agencies
- Contreras, Ricardo Rodríguez (szerk.) (2008): *The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union*. Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. Lásd: <http://www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=23224> – letöltés ideje: 2009. január 15.
- Erickcek, George A.; Houseman, Susan N.; Kalleberg, Arne L. (2003): The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. *Industrial and Labour Relations Review* Vol. 57. No. 1.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofund) (2007): *Temporary Agency Work in the European Union*. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.htm> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- García-Pérez, J. Ignacio; Muñoz-Bullón, Fernando (2005): Temporary Help Agencies and Occupational Mobility. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 67, No. 2.
- Gray, Anne (2002): Jobseekers and Gatekeepers: the Role of the Private Employment Agency in the Placement of the Unemployed. *Work, Employment & Society*, Vol. 16, No. 4.
- Gyulavári Tamás (2001): *Az Európai Unió szociális joga*. PhD értekezés, kézirat. Budapest
- Heinrich, Carolyn J.; Mueser, Peter R.; Troske, Kenneth R. (2002): *Welfare to Temporary Work: Implications for Labor Market Outcomes*. IZA Discussion Paper No. 584. Lásd: http://ssrn.com/abstract_id=340321 – letöltés ideje: 2009. március 4.

- Horváth László (2005): *Atypical forms of employment expansion. Experience of the Visegrad countries*. Doctoral School of Earth Sciences, Pécs, Baranya Megyei Munkaügyi Központ
- Ichino, Andrea; Mealli, Fabrizia; Nannicini, Tommaso (2006): *From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and their Sensitivity?* IZA Discussion Paper No. 2149. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=905551> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- ILO (2009): *Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), 20-21 October 2009*. Genf, International Labour Office, Sectoral Activities Programme
- Kvasnicka, Michael (2005): *Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?* Lásd: <http://edoc.hu-berlin.de/series/sfb-649-papers/2005-31/PDF/31.pdf> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Nienhüser, Werner; Matiaske, Wenzel (2006): Effects of the ‘principle of non-discrimination’ on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, Vol. 37. No. 1.
- Phan, Thuy (1999): *ILO convention on private employment agencies (No. 181)*. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Private Employment Agencies: The Impact of ILO Convention 181 (1997) and the Judgement of the European Court of Justice of 11 December 1997*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International
- Storrie, Donald (2002): *Temporary Agency Work in the European Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities
- Zappala, Loredana (2003): The Temporary Agency Workers’ Directive: An Impossible Political Agreement? *Industrial Law Journal*, Vol. 32., No. 4.