Lipták Katalin,¹ Mélypataki Gábor,² Vallasek Magdolna,³ Musinszki Zoltán⁴ **Munkaidőszabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában⁵**

Kivonat

Tanulmányunkban két főbb kérdést vizsgáltunk, egyfelől arra kerestük a választ, hogy az elmúlt három évtizedben hogyan változtak a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó jogszabályi előírások Magyarországon és Romániában, másfelől pedig arra kerestük a választ, hogy a 20–29 éves korosztály napjainkban hogyan viszonyul a munkaidőhöz, túlmunkához. Mindkét országban lecserélték a rendszerváltás előtti munkatörvénykönyveket, mely váltások új szemléletet hoztak ezekbe az országokba. Egyrészt a rendszerváltás előtti munkaszervezési modellek részben vagy egészben átalakultak, igazodva egy újfajta kapitalista piacfelhasználáshoz. Az előző két hatáshoz kapcsolódik, hogy mindkét ország kérte a tagfelvételt az Európai Unióba, melynek előfeltétele volt az EU normáinak a nemzeti jogba való beemelése és az EU minimumstandardjainak való megfelelés. Ezek az EU-s hatások jelentős részben érintették a munkajogot és a munkaidőre vonatkozó részeket. A fentiekén túl nemcsak a jogi és gazdasági változásokat szükséges szemügyre venni, hanem a társadalmi változásokat, a rugalmas jogviszonyok irányába történő elmozdulásokat és a digitalizáció hatásait is. A kérdőívben romániai és magyarországi közgazdasági vagy jogi végzettségű vagy még ilyen tanulmányokat folytató fiatalokat (20–29 évesek) kérdeztünk meg arról, hogy milyennek ítélik a munkaidőt és a túlórákat. Kutatási kérdésként megfogalmaztuk, hogy van-e eltérés vagy hasonlóság a Romániában vagy Magyarországon élő fiatalok véleményei között a munkaidő-beosztást, a túlórákat, valamint a munkaadótól származó megbecsülést illetően. Feltevésünk szerint ez a fiatal korosztály jellemzően lakóhelytől függetlenül hasonló módon vélekedik a munkaidőről és a munkaerőpiacról, de a munkatapasztalat befolyásolóerővel bír a munkaidő kérdéskörét illetően.

Kulcsszavak: munkajog, munkaidő, rendszerváltás, kihívások

- 1 Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Világ- és Regionális Gazdaságtan Intézet. E-mail: regkata@uni-miskolc.hu
- 2 Egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar Civilisztikai Tudományok Intézete. E-mail: jogmega@uni-miskolc.hu
- 3 Egyetemi adjunktus, Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem, Jogtudományi Intézet. E-mail: mvallasek@kv.sapientia.ro
- 4 Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Pénzügy és Számvitel Intézet. E-mail: stmusz@uni-miskolc.hu
- 5 A kutatást az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

Abstract. Changes in Working Time Rules since the Change of Regime in Hungary and Romania

We examined two main questions in our paper, on the one hand, to find out how the legal regulations on working time and rest time have changed in Hungary and Romania in the last 3 decades, and on the other hand, to find out how the 20-29 age group relates to working time, overtime. In both countries, pre-transition labour codes have been replaced, bringing a new perspective to these countries. On the one hand, pre-regime change work organization models were partially or completely transformed, adapting to a new kind of capitalist market perception. Related to the previous two effects is the fact that both countries applied for membership in the European Union, which meant the incorporation of EU standards into national law and compliance with EU minimum standards. These EU effects have largely affected labour law and working time. In addition to the above, it is necessary to look not only at legal and economic changes, but also at social changes, shifts towards flexible legal relations and the effects of digitalisation. In the questionnaire, we asked young people (aged 20-29) with a degree in economics or law in Romania and Hungary, or who are still pursuing such studies, about how working time and overtime are perceived. As a research question, we formulated whether there is a difference or similarity between the opinions of young people living in Romania or Hungary in terms of working hours, overtime, and esteem from the employer. We hypothesize that this young age group, regardless of place of residence, typically has a similar view of working time and the labour market, but work experience has an influential power on the issue of working time.

Keywords: labour law, working time, regime change, challenges

Cikkre való hivatkozás / How to cite this article

Lipták Katalin, Mélypataki Gábor, Vallasek Magdolna, Musinszki Zoltán (2020). Munkaidő-szabályok változása a rendszerváltás óta Magyarországon és Romániában. *Erdélyi Társadalom*, 18(2), 127–152. <https://doi.org/10.17177/77171.251>

A tanulmány ingyenesen letölthető a CEEOL-ról: <https://www.ceeol.com/search/journal-detail?id=928> és a GESIS adatbázisából: <http://www.da-ra.de/dara/search?lang=en&mdlang=en>.

I. MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ A ROMÁN MUNKAJOGBAN

1.1. Bevezető gondolatok

A munkajog átalakulása a rendszerváltás utáni Romániában viszonylag lassú folyamat eredményeként valósult meg. A piacgazdaságra való áttérés és az Európai Unióhoz való csatlakozás jegyében történő felkészülés a munka- és szociális jog szempontjából egy, a szocialista társadalmi és gazdasági rend számára kidolgozott jogszabályi környezetben ment végbe, amelyben a szabályozás gerincét az 1972. évi munkatörvénykönyv (Mt.) jelentette, az a törvény, amely tulajdonképpen maga is az 1950. évi első román Mt. részben átalakított változataként jött létre. Bár már korábban is voltak kísérletek egy új Mt. megalkotására, a jelenleg hatályos román Mt. 2003-ban jelent meg. Napjainkra több módosításon ment keresztül, amelyek közül a 2011. évi 40.

törvény volt az, amely sok szempontból új irányt nyújtott a román munkajog fejlődésének, jelentős mértékben elmozdítva azt a rugalmasabb munkaerőpiac igényei irányába.

Az 1972. évi Mt. szabályozásának jellegzetessége, hogy mind a munkaidőt, mind a pihenőidőt tulajdonképpen a munkavállalói kötelezettség oldaláról közelítette meg, s a szakirodalom is ennek megfelelően munkaidőnek azt az időszakot nevezte, amikor a munkavállaló köteles munkát végezni, nemcsak önmaga, hanem a társadalom egészének javára (Cîmpianu, 1967: 204–205). Ilyen értelemben a szabályozás kiindulópontja az volt, hogy a munkavállalóknak alapvető kötelezettsége *teljes mértékben és hatékony módon* kihasználni a rendelkezésre álló munkaidőt (20. cikk d. pont), ezáltal hozzájárulva természetesen a tervgazdálkodás elveinek megfelelően meghatározott termelési célokhoz. Ennek következtében az egyéni munkanormát is alapvetően időbeli paraméterek alapján határozták meg, az egységnyi idő alatti elvárt teljesítmény függvényében (91. és 92. cikk). Azonban a munkaidő optimális kihasználása nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató legfőbb kötelezettségei közé is bekerült. Minden szocialista termelési egységnek ugyanis biztosítani kellett a munkaerő teljes felhasználása és állandó képzése mellett a váltott műszakok igazságos megszervezését és a munkaidő teljes kihasználását is (26. cikk).

A fenti általános szabályokon túl az 1972. évi Mt. külön fejezetben tárgyalta a munkaidő és a pihenőidő kérdését. Heti hat munkanappal számolva a napi nyolc, heti negyvennyolc munkaóra jelentette a rendes munkaidőt, de a munkaórák egyenlőtlen elosztása is lehetséges volt, azzal a feltétellel, hogy két munkanap között legkevesebb tizenkét óra, váltott műszak esetében nyolc óra pihenőidő jusson a munkavállalónak. Csökkentett munkaidőt csak a kiskorúak és a terhes vagy szoptató nők esetében tett lehetővé a szabályozás, illetve megengedő volt bizonyos tevékenységi területek, nehéz munkavégzés esetében. Hasonlóképpen az éjszakai munka esetében is, amelyet az este tíz óra és reggel hat óra közötti munkavégzés jelentett. Sürgősségi munkálatok esetében (javítások, vészhelyzet, vis maior stb.) a túlmunkát az intézmény vezetősége rendelkezte el, elméletileg a szakszervezet jóváhagyásával. Minden további olyan esetben, amikor „termelési és munkaérdek” miatt volt szükség a túlmunkára, annak elrendelése (minisztériumi, néptanácsi stb.) hivatali hatáskörbe tartozott, és mértéke főszabály szerint évi 120 munkaórán volt meghatározva, de adott esetben az évi 360 munkaórát is elérhette (119. cikk).

Pihenőidőből a munkaidőn kívüli fél óra ebédszünetet, az egymást követő 24 órából álló, általában vasárnapra eső heti pihenőidőt, 112 nap anyasági és gyermekgondozási szabadságot, fizetés nélküli szabadságot, valamint a pihenőszabadságot szabályozta az Mt. Ez utóbbinak a konkrét mértéke kiskorúak esetében 18–24 nap között az életkor függvényében változott, úgy, hogy a fiatalabbak hosszabb pihenőszabadsággal rendelkeztek. Felnőtt, nagykorú munkavállalók számára a pihenőszabadság alsó határa rövidebben, mindössze 15 napban volt meghatározva, míg a leghosszabb időtartama hasonlóképpen 24 nap volt. Esetükben a pihenőszabadság konkrét mértékét a munkában eltöltött szolgálati idő hossza befolyásolta úgy, hogy a nagyobb *munkarégisséggel*⁶ rendelkezők hosszabb pihenőszabadságra voltak jogosultak. A korabeli ideológ-

⁶ A *munkarégiség* kifejezés és annak fogalma mélyen gyökerezik a román munkajogi szabályozásban. Törvényes meghatározás hiányában azt mondhatjuk, hogy a munkarégiséget az előzetes szolgálati idő megfelelőjeként kell tekintenünk. A munkarégiség kérdése a rendszerváltás előtti román munkajog-

giának megfelelően a pihenőidő azonban nem pusztán a munkavállaló érdekét kellett hogy szolgálja, annak *hasznos kihasználása* egyszersmind kötelesség is volt. A 128. cikk alaptétele az volt, hogy a pihenőidő megfelelő kihasználásának biztosítása társadalmi érdek, ezért az állam, a termelési egységek, szakszervezetek és más intézmények vállalva kellett dolgozzanak annak érdekében, hogy a biztosított feltételek eleget tegyenek *a pihenés, munkaképesség visszanyerése, kulturális horizont kiszélesítése és az ismeretek bővítése* céljának.

Az 1972. évi Mt. nem az egyetlen olyan törvény, amely a hatályos Mt. 2003. évi hatályba lépéséig, módosításokkal ugyan, de munkajogi szabályozás részeként alkalmazandó maradt. A Nagy Nemzetgyűlés által elfogadott, a munkaszervezésről és munkafegyelemről a szocialista állami vállalatokban című 1970. évi 1. törvény a munkaidővel kapcsolatos további rendelkezéseket is tartalmazott. A munkarégiség irányából megközelítve, azt vehetjük észre, hogy a pihenőidő a munkavállalót stimuláló, ha akarjuk, lojalizáló, jutalmazási, de adott esetben fegyelmezési eszközként is felhasználásra került. Így például többlet-pihenőszabadság járt annak a személynek, aki megszakítás nélküli vagy az adott üzemben megszakítás nélküli munkarégiséggel rendelkezett, ugyanakkor veszíthetett a pihenőszabadságából az, aki ennek a feltételnek nem tett eleget (12[3]. és 22. cikk). Hogy ez a munkarégiséggel, a munkáltatóhoz való hűség szerepével kapcsolatos hozzáállás milyen mélyen rögzült a jogalkotó gondolkodásában és a román munkajogi hagyományban, abból is érezhető, hogy bár a 2003. évi hatályon kívül helyezéséig a törvény számtalan módosítást szenvedett, a fenti rendelkezések érintetlenül éltek túl ezt a rendszerváltást követő bő első évtizedet, bár a munkajogi gyakorlatból jelentősége a gazdasági, társadalmi változásoknak köszönhetően addigra már rég kikopott és anakronisztikussá vált.

1.2. A munkaidő és pihenőidő szabályozásának változásai a rendszerváltást követően

A rendszerváltást követő időszak egyik legnagyobb kihívását a gazdasági és társadalmi átstrukturálódás jelentette, amely ugyanakkor szükségzerű volt a piacgazdaságra való áttérés és az Európai Unióhoz való csatlakozás célkitűzéseinek megvalósításához. Veres (2003) tanulmányában az erdélyi társadalom rétegződését vizsgálta a rendszerváltás után az Erikson–Goldthorpe-féle séma alapján. Arra a megállapításra jutott, hogy a romániai társadalmi és gazdasági folyamat 1997-re elérte azt a szintet, ahol már pontosan kimutathatók a vagyon és jövedelem szerinti különbségek az egyes társadalmi rétegeknél. A munkajogi változásoknak egyszersmind követnie kellett a munkaerőpiac változásait, a nagy állami ipari vállalatok meg-

ban lényegesen nagyobb hangsúllyal volt jelen, mint napjainkban. A korábbiakban a munkarégiségnek a mostani szabályozásban már fel nem lelhető formái is léteztek (lásd 1972. évi Mt. 88. cikk), mint a megszakítás nélküli munkarégiség vagy az adott üzemben való megszakítás nélküli munkarégiség intézménye, amelyeknek különböző jogkövetkezményei voltak, elsősorban a bérezés, előléptetési rendszer és pihenőidő szempontjából. A jelenlegi szabályozásban a munkarégiség a munkahelyi ranglétrán való előrelépés feltételeként jelenik meg egyes különös törvényekben, elsősorban a közszférában való alkalmazás esetében. A hatályos Mt. nem határozza meg a munkarégiség fogalmát, 16. cikkében csupán arról rendelkezik, hogy az egyéni munkaszerveződés alapján folytatott tevékenység munkarégiségnek számít, amelyből levonásra kerülnek az igazolatlan hiányzások, illetve a fizetés nélküli szabadság időszaka. A 32. cikk értelmében munkarégiségnek számít a próbaidőszak alatti munkavégzés, a 197. cikk alapján pedig a továbbképzésnek egyes esetei is.

szűnését és a gazdasági recessziót követő munkanélküliség mértékének kiugró megnövekedését, a hiperinflációt és ezzel párhuzamosan a szociális ellátórendszer összeomlását. A feladat nehézségét jelzi az is, hogy hosszas előkészületek után 2003-ban lépett hatályba az új román Mt. és csak kevéssel hamarabb, 2000-ben az első rendszerváltás utáni nyugdíj- és társadalombiztosítási törvény.

1.3. Munkaidő, pihenőidő hatályos szabályozása Romániában

A munkaidő és a pihenőidő kérdéskörét az Mt. III. címének I–III. fejezetei szabályozzák. Az eredeti normaszöveg 2006-ban és 2011-ben jelentős változásokat szenvedett, ezáltal az Mt. egyik leginkább átalakult szabályozási területeként kell rá tekintenünk. Az „örökölt” munkajogi szabályozás toldozás-foldozása természetesen folyamatos volt az új Mt. megjelenéséig. Az egyik első terület, ahol ilyen módon, de lényeges változásokat vezettek be, éppen a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezések voltak. 1990 márciusában jelent meg a 95. számú törvényerejű rendelet, amely bevezette az ötnapos munkahétre való áttérést. A rendelkezés érdekessége, hogy a teljes áttérésre a III. negyedév végére kerülhetett csak sor, első fázisban havi két pluszszabadnap bevezetése valósult csak meg, így eleinte az átlagosan számolt napi nyolc óra, és heti negyvennégy óra jelentette a rendes munkaidőt. A nehéz körülmények között dolgozók csökkentett munkaidejére vonatkozó általános szabályok 1991-ben jelentek meg, a 31. számú törvény hatályba lépésével. A 90-es évek első felében a fizetett szabadnapok és ünnepnapok bevezetésére is külön jogszabályokban került sor, fokozatosan és évente ismétlődve mindaddig, amíg 1996-ban hatályba nem lépett a 75. számú törvény a munkaszüneti napokról. A 2003. évi 53. törvény, az új Mt. megjelenését egy több éves jogalkotási munka előzte meg, amelynek eredményeképpen került sor a 2002 évi törvénytervezet kidolgozására. Ez a tervezet végül nem lépett hatályba, azonban tervezett normaszövege már gyakorlatilag a következő évben megszülető szabályozás alapját képezte. Meghatározása szerint az az időszak jelentette a munkaidőt, *amelyet a munkavállaló feladatai elvégzésére használ fel*. A tervezetnek ezt a túlzottan szűk, a gyakorlatban értelmezési problémákat is felvető és a közösségi munkajogi normáknak is ellentmondó meghatározását az Mt. eredeti szövege is átvette (Fierascu, 2005). A rendelkezés módosítására csak 2006-ban került sor, az 55. számú sürgősségi kormányrendelet által. Hatályos formájában a 111. cikk alapján munkaidőnek tekintendő az az időszak, amelyben a munkavállaló munkát végez, a munkáltatója rendelkezésére áll és teljesíti a kötelességeit és feladatait a munkaszerződés, alkalmazandó kollektív szerződés és/vagy a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint (Țiclea, 2015; Ștefănescu, 2014). Bár ez a meghatározás már egyértelműbb, a román ítélkezési gyakorlatban így is számtalan esetben felmerült az Mt. 111. cikkének értelmezése, a munkahelyen, de még/már nem munkavégzéssel töltött időszakok tekintetében. Az ítélkezési gyakorlat eltérő véleményeket hozott felszínre, mert míg a többségi vélemény szerint az ilyen időszak nem munkaidő, egyes döntéseket ezzel ellentétes véleményre alapoztak a bíróságok (Gheorghe, 2018).

Rendes munkaidőnek számít főszabály szerint a napi nyolc, heti negyven óra munkavégzés, a kiskorúak számára kivételesen a napi hat, heti harminc óra munkaidő (112. cikk). A csökkentett munkaidőnek további kivételes esetei is ismertek, például terhes nők, egyes nehéz munkák esetében. A munkaidőnek az egy héten belüli eloszlása általában egyenletes, öt nap munkát két nap pihenőidő követ, azonban lehetőség van, minden esetben a munkavállaló beleegyezése és a

munkaszerződésbe való rögzítése mellett, az egyenlőtlen elosztás, egyéni munkaprogram meghatározására is. Ilyen esetben a munkaidő két részre oszlik, egy kötött, előre meghatározott részre, amelyben a munkavállaló köteles a munkahelyén tartózkodni, és egy rugalmas munkaidőre, amelynek kezdeti és végső időpontját a munkavállaló saját igényei szerint határozza meg (Georgescu, 2019). Az ilyen jellegű munkaidő-beosztás ugyanakkor a szakirodalom egy része szerint nem kedvez a munkáltatónak, nem a munkavégzés esetleges hatékonysági problémái miatt, hanem mert többletterheket ró rá a munkaidő nyilvántartása szempontjából (Morărașu & Grigorescu, 2019). Véleményünk szerint azonban ezek a nehézségek könnyedén áthidalhatók a munkáltató számára, a rugalmas munkaidő-beosztás pedig sok esetben kifejezetten előnyös a munkavállaló számára.

A munkaidő maximális törvényes hossza nem haladhatja meg a heti negyvennyolc órát, beleértve a túlórákat is. A rendes munkaidőt meghaladó, de a heti negyvennyolc órát meg nem haladó munkavégzés túlmunkának (munkaidő beosztástól eltérő munkavégzésnek) számít. Túlórák teljesítésére a munkáltató kérésére kerülhet sor, de kizárólag a munkavállaló beleegyezése mellett. A beleegyezés tekintetében viszont a törvény formai követelményeket nem állít, így arra akár szóban is sor kerülhet, vagy a munkaidő lejárta utáni munkavégzés ténye önmagában beleegyezésnek számíthat. Kivételesen, vis maior vagy egy baleset megakadályozása, következményeinek elkerülése által indokolt sürgős munkálatok esetében a túlmunka beleegyezés nélkül is elrendelhető.

A túlmunka teljesítését a munkáltatónak minden esetben kompenzálnia kell. Erre az Mt. 122. cikke értelmében főszabály szerint szabadidő kiadásával kell sor kerüljön, és a munkáltatónak a túlórázást követő hatvan napon belül teljesítenie kell az ilyen irányú kötelezettségét. Amennyiben erre valamilyen objektív okból kifolyólag nincs lehetőség, kivételesen lehetséges a túlmunkának az alaphír legkevesebb 75%-a arányában meghatározott pótlékban való kifizetése is.

Kivételes esetben alkalmazható a négy, hat vagy tizenkét hónapos munkaidőkeretben való számítása a maximális munkaidőnek. A rendes munkaidő szabályaihoz képest további, rövidebb vagy hosszabb munkaidőt jelentő kivételeket lehet kollektív tárgyalás, egyéni tárgyalás vagy jogszabályok útján megállapítani, azonban csak bizonyos, az Mt. 115. cikke által ugyanakkor nem meghatározott tevékenységi szektorokban, üzemekben vagy szakmák esetében. Ilyen esetekben a tizenkét órás munkaidőt kötelező módon huszonnégy órás pihenőidő kell, hogy kövesse, eltérően a fő szabálytól, amely két munkanap között tizenkét egymást követő órából álló pihenőidőt ír elő. Eltérés a munkanapot követő rövidebb, de legalább nyolcórás pihenőidő irányába is lehetséges, amennyiben váltott műszakos munkavégzésben zajlik a tevékenység. A heti pihenőidő a rendszerváltást követően bevezetett ötnapos munkahét következtében két napból áll, rendszerint szombat és vasárnap. Nagyon fontos szabálya az Mt. 137. cikkének, hogy ez az időszak mindenképpen egymást követő negyvennyolc órát kell hogy jelentsen.

A hagyományos román munkajogi dogmatika alaptétele az, hogy a tipikusnak nevezhető munkajogviszony egy teljes munkaidőre és határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján jön létre (12. és 112. cikk). Ilyen értelemben minden ettől eltérő esetben valamilyen atipikus munkaszerződésről beszélhetünk. Ezek közül az Mt. csupán a részmunkaidős és határozott időre szóló munkaszerződést, az otthonról végzett munkát és a munkaerő-kölcsönzést tárgyalja, a távmunkavégzésre pedig külön törvény vonatkozik. Ezek a foglalkoztatási formák a munka-

idő és pihenőidő szempontjából számos kérdést vetnek fel. A rugalmasabb munkajogi szabályok bevezetésének igényét azonban nemcsak a távmunkáról szóló 2018. évi 81. törvény hatálya alá léptetése szolgálta, hanem az Mt. fokozatos módosításai is, kiemelkedően a 2011. évi 40. törvény általi módosítások, amelyek kifejezetten a flexicurity elveinek való megfeleltetés jegyében születtek. A munkajogi gyakorlatban is problémát felvető hiányosságok vagy ellentmondások sajnos ennek ellenére többnyire maradtak a munkaidő vonatkozásában is.

Az egyik legtöbbet vitatott kérdés a minimális munkaidő mértéke, amely a részmunkaidős foglalkoztatás egyik sarokkövét jelenti. Részmunkaidős munkavállaló az, akinek rendes munkaidő szerinti munkaóráinak száma heti vagy havi átlagként számolva kevesebb, mint egy hasonló, teljes munkaidejű munkavállaló óráinak a száma (103. cikk). Hogy mi az a legrövidebb időtartam, amelyre munkaszerződés köthető, a jelenlegi szabályozásból viszont hiányzik, ilyen módon erre a kérdésre a választ a szakirodalomnak és a joggyakorlatnak kell megadnia (Barbu & Cernat, 2008). Az Mt. eredeti normaszövege a részmunkaidő minimumát napi két órában határozta meg, a 2006. évi 55. számú módosító sürgősségi kormányrendelet azonban törölte ezt a küszöbértéket. Ennek köszönhetően a román munkajogi gyakorlatban olyan helyzetekkel is találkozhattunk, amikor a Területi Munkaügyi Felügyelőségen napi egy óránál rövidebb munkaidőre kötött munkaszerződéseket is bejegyezték (Ioan, 2008). Romániában a részmunkaidő kevésbé jellemző napjainkban. Csata tanulmányában az erdélyi magyar vállalatok körében végzett kérdőíves felmérése szerint a kétezres évek elején csupán a foglalkoztatottak 2,8%-a dolgozott részmunkaidőben (Csata, 2008). 2013. évi Eurostat-adatokra hivatkozva Geambașu 9,9%-ra teszi a részmunkaidőben dolgozók arányát Romániában (Geambașu, 2013; Geambașu, 2014). Az Mt. 2010-et követő módosításainak bevallott célja volt a munkavállalás rugalmasabb formáinak előretörését stimulálni, a részmunkaidős munkavállalás területén azonban nem történt jelentős jogalkotói beavatkozás. Ennek ellenére figyelhető meg a fentebb is jelzett növekedés, amelyet viszont a 2017-ben bevezetett adózási reform⁷ következtében egy egyértelmű visszaesés követett.⁸

A másik, a munkaidővel kapcsolatos és mindmáig megoldatlan probléma a halmozott munkaszerződések esetében érvényes maximális munkaidő kérdése. Az Mt. 35. cikke szerint minden munkavállalónak jogában áll különböző munkáltatóknál vagy egyazon munkáltatónál munkaszerződések alapján munkát végezni, rendelkezve a munkabérrel mindegyiknek megfelelően. Ha ezt a rendelkezést azonban összevetjük a maximális munkaidőt meghatározó 114. cikkel, arra a következtetésre kell jutnunk, hogy munkaszerződések halmozása leginkább csak részmunkaidős foglalkoztatásban lehetséges, a gyakorlatban azonban ez nem így van. Kiindulva abból, hogy az Mt. semmilyen pontosítást nem tartalmaz arra vonatkozóan, hogyan kell értelmeznünk a maximális munkaidőt halmozott munkaszerződések esetében, a jellemző gyakorlat-

7 A 2017 évi 4. számú kormányrendelet hatályba lépését követően a részmunkaidős szerződések után is legalább a minimálbér szintjén kellett befizetni a társadalombiztosítási és egészségbiztosítási hozzájárulásokat. A rendelkezés 2020. januárjáig volt érvényben, és egyes számítások szerint akár 35%-kal is visszavetette a részmunkaidős munkaszerződések arányát (Șomănescu, 2019). (Letöltve: 2020. 12. 5.)

8 Lásd részletesen: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem100/default/table?lang=en> (Letöltve: 2020. 12. 5.)

ként találkozhatunk azzal az esettel, amikor egy adott személy két, akár három teljes munkaidőre szóló munkaszerződéssel rendelkezik, értelemszerűen ennek köszönhetően a nap 24 órájában folyamatos munkavégzést kellene hogy teljesítsen, ami nyilvánvalóan lehetetlen.

1.4. Zárógondolatok

Az Mt. 2011. évi módosításával kezdődően egyértelmű tendenciaként figyelhető meg a román munkajogban is a rugalmasabb munkavégzési lehetőségek irányába való eltolódás. Ez részben a munkavállalók igényeit kívánja kiszolgálni, de legalább olyan mértékben kedvezőek a lazább szabályok a munkáltatók számára is. Mindezek ellenére úgy gondoljuk, a román Mt. egyelőre egy viszonylag merev keretbe helyezi a hazai munkajog adta lehetőségeket. Ez azonban nem feltétlenül rossz, hiszen ezáltal erőteljesebben tud megvalósulni a munkavállalói jogok védelme. Másrésztől nem szabad megfeledkezni arról sem, hogy a munkajogi szabályozásnak az esetleges elszakadása a társadalmi realitásoktól és a munkaerőpiac igényeitől és gyakorlatától éppen ellentétes hatással lesz, amennyiben a munkajog védőernyője alól kiszoruló foglalkoztatási formák esetében a munkát végző fél lesz még inkább kiszolgáltatott.

2. MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ A MAGYAR JOGBAN

2.1. Bevezető gondolatok

A kiindulópontunk hasonló, mint Románia esetében. A politikai átmenet valamivel gördülékenyebben történt,⁹ de a jogi és társadalmi problémák azonosak voltak. A magyar jogalkotásnak újkeletű problémákkal kellett szembenéznie. Ezt szemlélteti jól Gyurgyák (2017) gondolatmenete is, melyben Dahrendorf azon eszmefuttatását idézi, amely szerint egy politikai rendszer megváltoztatásához elegendő hat hónap, de a gazdasági rendszer változásához minimum hat év, a társadalom változásához pedig akár hatvan év is szükséges lehet. Nehéz megítélni, hogy általánosságban hol tartunk most ebben a folyamatban, de ez nem is ennek a tanulmánynak a célja. A változás mindig egy folyamat, amelynek kezdőpontja van. Jelen esetben mi a rendszerváltást vesszük origónak, mely egy olyan, a korábbihoz képest új rendszert hozott, mely a piacgazdaságra épül. A piacgazdaságra való áttérés a magántulajdon szentségét tekintette elsődlegesnek (Ferge, 2019). Ez a változás magával hozta a privatizációt és annak összes pozitív és negatív hatását. A privatizáció és piacgazdaság bevezetése jelentős mértékben megváltoztatta a munkajogi relációkat (Jakab és mtsai., 2020). A korábbi államszocialista protekcionista felfogás nem működött. A piacgazdaság ugyanis nem akarta megvédeni a munkavállalókat a piac negatív hatásaitól. Az egyik legfontosabb eleme a haszonelvűség. Akire nincs szükség, azt nem alkalmazzuk, így lett a gyárkapukon belüli munkanélküliségből és az erőltetett munkaalapú társa-

9 Az átmenet esetében a fő különbség a változást kísérő indulatok hevességében érzékelhető. Romániában a változás forradalmi hangulatban és keretek között zajlott. Magyarországon egy viszonylag békés átmenettel zajlottak a történések. A politikai átmenet formája azonban nem befolyásolták azokat az azonos gazdasági és társadalmi kérdéseket, amiket mindkét ország új vezetésének meg kellett válaszolnia (Menso, 2019).

dalmi felfogásból egy foglalkoztatási válság. Éppen ezért a rendszerváltást követően egyszerre kellett a jogalkotónak foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kérdésekkel is foglalkoznia. Mivel a foglalkoztatáspolitikai kérdések égetőbbek voltak, ezért először azokat próbálták meg rendezni, ezt követte 1992-ben a munkajogi reform. Ahogy azt Prugberger és Tóth (2018) kiemeli, az 1990. évi rendszerváltást megelőzően és azt követően még egy-másfél évig Magyarországon munkatörvénykönyvként az 1967. évi II. tv. volt hatályban, ami csak az individuális munkajogot, a munkaviszonyt szabályozta. Az említett jogszabály személyi hatálya igen széles volt, mivel nemcsak a gazdasági élet munkajogi viszonyait rendezte, hanem indirekt módon a közszolgálati jogviszonyokat is. A szerzők ennek az okát abban látják, hogy a vállalati szféra túlnyomó része állami tulajdonban volt, és az akkori ideológia szerint az állami vállalat volt a gazdasági igazgatás legalsó szintje.

Magyarország gyorsan reagált a piaci változásokra, és elég gyorsan felismerte, hogy új szabályokra van szükség. Erre mutat rá az 1992. évi XXII. tv. (továbbiakban régi Mt.) közlönyállapotához fűzött általános indoklás is, mely szerint a munkaviszonyok szabályozásának új rendszerében el kell hogy különüljön a gazdaságban és az állami, illetve önkormányzati szférában történő alkalmazás jogi rendezése. Ennek megfelelően a munkajogi és a közszolgálati szabályok külön-külön törvényt kaptak. A külön törvényi rendelkezés oka az indoklás szerint nem az eltérő tevékenységből fakad, hanem a munkáltatók eltérő pozíciójából.

A fentiekből is látható, hogy egy nagy volumenű munkajogi változás már a korszak elején megtörtént, mely természetesen a munkaidőre is kihatással volt. A magyar szabályozás az elmúlt harminc évben munkajogi szempontból nagyon aktív volt, hiszen a rendszerváltás óta kétszer történt meg kodifikációsintű újraszabályozása a munkajognak. A mostani hatályos munkajogi szabály a 2012. évi I. tv. (továbbiakban Mt.). Jelen részben azt a történeti ívet szeretnénk megvizsgálni, amelyet a magyar munkajogi szabályozás fontos állomásai alkotnak, és kihatással volt a munkaidőszabályokra is. A fenti folyamatok esetében, mint ahogy a romániai szabályokkal foglalkozó részben is történt, az uniós jog behatásainak a vizsgálatát nem tudjuk megkerülni. A romániai résszel ellentétben terjedelmi korlátok okán külön az atipikus munkavégzési formákra nem térünk ki, mivel szinte az összes forma érinti valamilyen formában a munkaidőt, és csak a nevesített formák száma tizenöt a hatályos törvényben.

2.2. A munkaidő változásai 1992-ig

Ahogy említettük, Magyarország a szocialista országok közé tartozott, mely sajátos felfogást jelentett a munkavégzéssel kapcsolatban. A keleti blokk államai a teljes foglalkoztatásra törekedtek, hiszen az állam és hasznosság alapja a dolgozó nép aktív tagjának lenni. A kérdés az, hogy vajon mennyit is kellett dolgozni egy ilyen rendszerben? Románia esetében láttuk, hogy a hatnapos munkahét elég sokáig fennmaradt. A magyar szabályok is lehetővé tették, hogy a rendszerváltás időpontjában a ma átlagosnak mondható negyvenórás munkahetet meghaladja. Az 1967-es Mt. hatályvesztésekor a törvényes munkaidő mértéke negyvenkét óra volt. Ennél rövidebb, negyven óra csak az építőiparban és az államigazgatásban volt jogszabályilag meghatározva az 1980-as évek elejétől. A harminchat órás munkahétre a jogszabályban meghatározott egészségre ártalmas munkakörökben volt lehetőség (Rábaközi, 1991). A munkaidő csökkentése egy teljesen tudatos jogalkotó döntéssorozat képét jeleníti meg, mely alapján a heti negyven-nyolc órás munkahét az 1980-as évek közepére általánosságban negyvenkét órás munkahétté

változott (Csanádi, 1970). A munkaidő mértékének változása együtt járt a pihenőidő változásával is. Itt elsősorban a heti pihenőidő mértékének a változásáról szükséges beszélni. Korábban a negyvennyolc órás munkahét esetében főleg a vasárnap volt kijelölt pihenőnap (eltérések persze engedélyezettek voltak), a rendszerváltás időszakában már a szombat egy része, egyes szektorokban a szombati nap is a teljes heti pihenőidő része lett. A napi pihenőidő mértéke is változott, ugyanis a kezdeti időszakokban a napi pihenőidő mértéke nyolc óra volt, mely tizenegy órára növekedett. Kivételes esetben a kollektív szerződés előírhatott rövidebb, de minimum nyolc óra időtartamú napi pihenőidőt. Ebben az esetben a munkavégzés jellege indokolta a rövidebb napi pihenőidőt. Meg kell még említenünk a munkaközi szünetet, melynek minimum ideje húsz perc volt, melyet a munkavállaló étkezés céljából kapott. Lehetett hosszabb is a tartama. Nem tartozott bele a munkaidőbe, és kivételesen a munkaidő után is kiadható volt. Érdekes módon a korabeli szakirodalom a pihenőidők fajtájaként sorolta fel a szabadságokat is. A tanulmány szempontjából azonban ezt a jogintézményt külön nem vizsgáljuk, mert az szétfeszítené a tanulmány kereteit.

A hatályos szabályozás ismertetése előtt mindenképpen érdemes kiemelni, hogy a kor kívánalmaihoz kapcsolódóan némi mozgástere volt a rugalmas foglalkoztatásnak is. A részmunkaidő és a határozott idejű munkaszerződés szabályai már ekkor is ismertek voltak. A magyar gyakorlat is elfogadja azt az ILO-alapelvet, miszerint a negyven óránál kevesebb munkaidőben célszerű meghatározni a részmunkaidős munkaórák számát (Hárs, 2013). A tényleges rugalmasító tényezők a fentiekén túl a kollektív szerződésekben meghatározott munkaidő-belosztás szabályai voltak. De hogy mennyire fontos, hogy rugalmasan kezelhető legyen a munkaidő, kiderül abból a kutatásból, mely 1989-ben és 1997-ben mérte a munkavállalói attitűdöket. A kutatás azt a kérdést tette fel, hogy mennyire tartják fontosnak azt, hogy a munka olyan legyen, melyben az ember saját maga dönti el, hogy mely napszakokban és mely napokon dolgozik. A vizsgálati eredmények azt mutatják, hogy az 1989-es válaszadók körében sokkal fontosabb volt a rugalmasság, mint az 1997-ben megkérdezettek esetében (Medgyesi & Róbert, 1998). A tanulmány második felében bemutatott kutatásunk lényegében tekinthető e kutatás parafázisának is, melyben a pályakezdő jogi és gazdasági szakokon tanuló egyetemisták hasonló attitűdjeit mértük fel.

2.3. Munkaidőszabályok 1992 és 2012 között

A megváltozott gazdasági közeg is szükségessé tette a munkajogi szabályok változását. A jogalkotó ennek leképeződését látta az új munkajogi szabályokban. Hogy ez mennyire teremtett visszas hatást a korábbi szabályokhoz képest, és mennyire jelent meg a múlt tagadása ezekben a jogintézményekben, az a tanulmány keretében nem fér el. Azt azonban mindenféleképpen kiemelendő, hogy a rendszerváltás utáni légkörben a munkajoggal szembeni elsődleges elvárás a szerződési akaratok szabadságának visszaállítása, a „státusztól a szerződéshez” való visszatérés volt (Lehoczkyné, 2004). A szerződéses szabadság egyik fő eleme a munkaidő meghatározása. A kezdetekben a munkaidő szabályozása egyszerű volt, mely a későbbiekben lett bonyolultabb és néhol követhetetlen is. A teljes munkaidő nyolc óra lett, mely kivételes esetekben a munkakör vagy egyéb lényeges körülmény esetén tizenkét órás is lehetett. Hogy mi a napi munkaidő, azt azonban nem a törvény szövegéből, hanem a törvényhez fűzött miniszteri indoklásból tudjuk meg. A régi Mt. 117.§-hoz fűzött indoklás szerint a teljes munkaidő a munkavégzésre előírt

idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed a megszakítások és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül. A munkavégzésre előírt idő munkaidő, tekintet nélkül arra, hogy tartama alatt a munkáltató biztosít-e munkát a munkavállaló részére. A szabályok tényleges bővítése a 2001. évi XVI. tv.-nyel történt. Az említett jogszabály funkciója az volt, hogy EU-konformmá tegye a munkajogi szabályokat. Az említett módosítótörvény VIII. pontjának a célja, hogy a munkaidőszabályokat összehangolja a Tanács 93/104 EK irányelvével, mely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szólt. A jogharmonizáció egyik eredményeként a jogalkotó fogalomtárat inkorporált a munkaidőről szóló fejezet elejébe, ezzel kibővítve a régi Mt. 117.§-át. Olyan fogalmak kerültek meghatározásra, mint a munkaidő, napi munkaidő vagy az éjszakai műszak. Ezeknek a fogalmaknak a köre bővült ki a 2002. évi XIX. tv. 10-11.§ alapján a délutáni és éjszakai műszak fogalmával, melyeknek elsősorban a munkaidőpótlék meghatározásával kapcsolatban volt szerepe. A módosításról rendelkező törvény a korábbinál pontosabban határozza meg a munkaidő mértékét, rögzítve nemcsak a napi, hanem a heti munkaidő mértékét is, illetve az általános szabály alóli kivételt is. A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra. Ezen általános szabály alól a következő kivételt rögzítette a törvény: a teljes munkaidő mértéke – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét, illetve heti hatvan órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója.

Fontos kiemelni, hogy a munkajogi szabályozás fontos szerepet szánt a kollektív szerződéses szabályoknak is, amennyiben a régi Mt. 118.§ (2.) szerint a munkaidőkeretet a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg. Azt azonban hozzá kell tenni, hogy a rendszerváltást követően a kollektív szerződések jelentősége rohamosan csökkenni kezdett. A jogintézmény nem tudott megújulni, így mára elvesztette sok helyen a jelentőségét. A magyar munkavállalók közel 20%-a fedett kollektív szerződéssel. A rendszerváltáskor úgy gondolták azonban, hogy az a nagyszámú szerződés, ami jellemezte addig a munkajogot, sztenderd marad a későbbiekben is. A munkaidőkeret szabályai annyiban jelennek meg, hogy alkalmazása esetén a munkaidőkeret előírt munkanapjaira egyenlően oszlik meg. A munkaidő a munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. Ilyen esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb és tizenkét óránál hosszabb nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Ez alól kivételt csak a készenléti jellegű munkakör jelentett. A munkaidőkeret elrendelésének a részletszabályait nem tartalmazta a jogszabály. A munkaidőkeret változása is a jogharmonizációval volt párhuzamos. A törvény meghatározta a munkaidőkeret mértékét egy fokozatos rendszerben. A munkaidő heti vagy ennél hosszabb, de legfeljebb négyhavi – egyes esetekben hathavi, illetve éves – keretben állapítható meg. A tágabb munkaidőkeret alkalmazása esetén a napi munkaidő a tizenkét órát – rendszeres éjszakai munkavégzés esetén, bármely huszonnégy órás időszakot alapul véve, a nyolc órát – nem haladhatja meg. A jogalkotó egy nagy lépést tett a munkaidő rugalmasítása érdekében, hiszen a munkaidőkeret lényege az egyenlőtlen munkaidő-beosztás kialakítása, a munkavállaló munkaidejének rugalmas, a munkaerőigényhez igazodó beosztása.

A munkaidőkeret változása a 2002. évi XIX. tv. alapján változást eredményezett a pihenőidők rendszerében is. A módosítás során a heti pihenőnapra vonatkozó rendelkezéseket teljesen újraszabályozták. A szabályozás célja az volt, hogy a munkavállalók döntő többsége részére a vasárnapi pihenőnap, illetve a heti két pihenőnap biztosított legyen.

Az általános szabály az, hogy a munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

Ettől az általános szabálytól eltérően a munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő-beosztása alapján a pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie. A korábbi szabályozásnál pontosabban és részletesebben rendezték az újabb szabályok a munkaidőkeret esetén a munkáltatónak a pihenőnapok kiadásával kapcsolatos lehetőségeit és kötelezettségeit. Ha a fenti módok sem lettek volna megfelelőek, akkor a régi Mt. engedte azt a további lehetőséget a munkáltatónak, hogy munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkavállalónak a munkaidő-beosztása alapján hetenként legalább negyven órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt is biztosítson, amelybe egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bele kell esnie. A fenti szabályok is jól mutatják, hogy a munkaidőre vonatkozó szabályok rugalmasítása egy folyamat volt a jogalkotó részéről, ami azért is érdekes, mert a korábban idézett kutatás pont azt mutatta, hogy a 2000-es évek elejére a munkavállalók rugalmas munkavállalással kapcsolatos igénye csökkent. A munkaidőkerettel kapcsolatosan fontos, hogy egybemossa a rendes és rendkívüli munkavégzést. Mind a régi, mind a hatályos munkatörvénykönyv rendelkezik ennek lehetőségéről. Így fontos annak a társadalmi vizsgálata, hogy mai foglalkoztatásunk szerint mennyi lehet az ideális munkaidő hossza. Ez a felvetés magában foglalja azt általunk későbbiekben vizsgált kérdést: hogyha a munkavállaló nem végez munkaidőben a feladataival, akkor vajon milyen megoldást választ ennek a problémának a megoldására. Növeli-e a heti munkaidő hosszát? Mit diktál a felelősségtudata, és ez mennyire van összhangban a jogtudatával? A heti munkaidő mértéke a rendkívüli munkaidővel együttesen nem haladhatja meg a heti negyvennyolc órát. A munkaidőkeret lényege, hogy a túlmunka költsége megspórolható legyen a rugalmasított munkaidőszabályokkal párhuzamosan. A munkaidőkeret vonatkozásában ugyanis pont a munkaidőbalansz kialakítása a cél. A munkáltató szempontjából a munkaidőkeret alkalmazásának a lényege, hogy a rendkívüli munkavégzés egy részének a megtérítése nem lesz szükséges. Ennek oka, amit írtunk is, hogy a rendkívüli munkaidő kiadását ellensúlyozza a hasonlóan egyenlőtlenül kiadott pihenőidő. Természetesen a megállapított rendkívüli munkaidő ellentételezéséről a jogszabály rendelkezett korábban is. Egyrészt pótlék, másrészt pihenőidő kombinációjában kellett meghatározni az ellentételezést. A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. A munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása előírhatja, hogy ellenértékként, pótlék helyett szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.

A főszabály a pénzbeli megváltás volt, melytől a felek megállapodásban eltérhettek. A 2011. évi CV. törvény 13.§-a ezt a fenti szabályt módosította arra, hogy a pénzbeli megváltás vagy a szabadidő kiadása tekintetében a munkáltató rendelkezik döntési kompetenciával a felek megállapodása helyett. A módosító törvény indoklása szerint a foglalkoztatási jogviszony rugalmasítása érdekében történt a jogszabály-változtatás. A módosítás kapcsán felmerül, hogy vajon mennyire szolgálja a jogbiztonság kérdését egy ilyen döntés egyoldalú átengedése a munkáltatónak (Prugberger és Tóth, 2019).

Ha a rendkívüli munkavégzés munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapon vagy pihenőidőben végzett munka, abban az esetben a pótlék mértéke száz százalék. A pihenőidővel ebben az eset-

ben is kombinálható. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

Munkaidő, pihenőidő hatályos szabályozása Magyarországon

A hatályos magyar munkajogi szabályok 2012. július 1-jén léptek hatályba teljes rekodifikációt követően. A törvényhez fűzött indoklás szerint azért volt az új kódexre szükség, mivel az 1992-es szabályozási szisztémában az állami és magánszektor kettéválasztása csak részben vezetett eredményre. A jogalkotó külön ki is emeli, hogy a fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában napjainkra két követelmény vált meghatározóvá. Ezzel összefüggésben emeli ki a lisszaboni stratégiára épülő ún. Zöld könyvet (COM/2006/708 final). A Zöld könyv a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kíváncsalmak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megeremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét. Az aktuális piacgazdaságban egyre nagyobb szerepet kap a rugalmasság igénye, mely változó erősséggel megjelent a munkavállalói és a munkáltatói oldalon is. A rugalmasság jelentős összefüggésben van az új foglalkoztatási formákkal is, azok szabályozott és szabályozatlan formáival is. A jogalkotó szándék a törvényi indoklás szerint a munkaidőre vonatkozó szabályok egyszerűsítése volt. Ha technikailag nézzük, akkor egyes fogalmak meghatározása ténylegesen egyszerűbb lett, és a munkaidőkeret technikai feltételei is egyszerűsödtek. A hatályos szabályozás a sok azonosság mellett néhány kérdésben jelentősebb eltéréseket is eredményezett. A hatályos Mt. a szokásostól eltérő munkaidő-beosztás lehetőségét nem a munkavállaló munkarendjéhez, hanem a munkáltató sajátos tevékenységéhez köti. A megszakítás nélküli, illetve az időnyjellegű tevékenység fogalmát lényegesen nem változtatja meg. Fontos módosítás azonban a többműszakos tevékenység kapcsán a törvény a „műszak” fogalmat nem a korábbi szabályozás szerinti „időtartam”, hanem „munkavállalói csoport” tartalommal definiálja. Így elsősorban annak van jelentősége, hogy a munkáltató az adott munkanapon több munkavállalói csoportot különböző időszakokban foglalkoztat, és ebből a szempontból érdektelen az, hogy ezek a munkavállalói csoportok váltják-e egymást. Az egyes munkaidőbeosztásmegoldások munkáltató működéséhez való kötése a munkaidő rugalmasításán túl a munkavállalót is kiszolgáltatottabbá teszi. A munkavállaló kiszolgáltatottságával összefüggő kérdés, hogy vajon a munkaidőkeret és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok hogyan teszik egyre kiszolgáltatottabbá a munkavállalókat úgy, hogy az elmúlt harminc évben a napi teljes munkaidőre vonatkozó szabályok nem változtak. A munkaidőre vonatkozó hatályos szabályok statikussága azonban nem garancia. Főleg annak a fényében nem, hogy a jogalkotó a kollektív szerződéses szabályok megkerülésével lehetővé teszi éves szinten négyszáz óra túlmunka elrendelését, a korábbi maximum háromszáz óra helyett. Mindezt úgy, hogy a jogharmonizációra hivatkozással a túlmunka határait eltolja a falig a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88. EK-irányelvre hivatkozással. Ez a jogharmonizációs hivatkozás képezi a fő érvet a munkaidőkeret felső határának tizenkét hónapról harminchat hónapra emelése során is. Ami külön érdekessé teszi a szabályozási környezet változását, hogy a munkaidő-beosztás ilyenfajta rugalmasítása már 2019. január 1-jén hatályba lépett, mielőtt a pandémiahelyzet kialakult volna. A jogalkotói indoklás pedig a pandémia-időszakban különösen csak a pozitívumait domborította ki, de arról a bonyolult elszámolási helyzetről, ami a szabályok alkalmazása során felme-

rült, nem esett szó. Mindezek a változások pedig úgy léptek hatályba, hogy a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó munkaidő és bérszabályozás egyáltalán nem változott érdemben.

A romániai és magyarországi jogszabályi összehasonlításon túl egy primer kutatással is igyekeztünk bővíteni a szakirodalomban olvasottakat. Kíváncsiak voltunk arra, hogy a 20–29 éves korosztály hogyan értékeli a munkaidőt és a túlmunkát, van-e eltérés a lakóhely vagy iskolai végzettség típusa szerint a véleményeket illetően.

3. KUTATÁS BEMUTATÁSA

3.1. Módszertan

Kutatási kérdésünket úgy fogalmaztuk meg, hogy van-e eltérés vagy hasonlóság a Romániában vagy Magyarországon élő fiatalok véleménye között a munkaidő beosztást, a túlórákat, valamint a munkaadótól származó megbecsülést illetően. A kérdés megválaszolása érdekében kérdőívet készítettünk 2020 első negyedévében, majd márciusban és áprilisban teszteltük. A kérdőíves lekérdezés online formában valósult meg Magyarországon és Romániában (ugyanazt a kérdőívet készítettük el tükörfordítással magyar és román nyelven is). A mintát a magyarországi és romániai egyetemen, főiskolán tanuló jogi vagy közgazdasági képzési területen aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkezők vagy már végzettek alkották. Csak az ő véleményükre voltunk kíváncsiak, hiszen a kutatási kérdés az volt, hogy a két képzési terület hallgatóinak véleményét összehasonlítsuk. A kérdőívek elérhetőségét gazdasági, illetve jogi karokon oktató kollégák osztották meg az érintettekkel. Minden magyarországi és romániai egyetemre eljuttattuk kérésünket és kérdőíveinket mindkét nyelven. Több egyetem, főiskola működési szabályzata nem teszi lehetővé ilyen jellegű felmérések lefolytatását, ennél fogva nem volt biztosított a reprezentativitás. A lekérdezés április második felében indult, a kérdőívek kitöltését május 10-én zártuk le. Az adatgyűjtést a Google Form segítségével, a feldolgozást pedig IBM SPSS Statistics Version 26-tal végeztük. Az adatok feldolgozása anonim módon történt. Az adatok tisztítása és ellenőrzése után az elemzéshez 251 fős minta állt rendelkezésre a magyarországi és 125 fős minta a romániai állandó lakhellyel rendelkezők körében. Ezt követően a csak 20–29 évesek válaszait tartottuk meg a további elemzésekhez, így a minta elemszáma 220 fő volt (1. táblázat). Azért esett a választásunk a 20–29 éves korosztályra, mert így célzottan a Z generáció tagjainak a véleményét ismerhettük meg (a későbbiekben egy ismételt lekérdezéssel az idősebb korosztály véleményével bővítve, akár generációk közötti eltérések is vizsgálhatók lennének). A minta a sokasághoz képest elenyésző nagyságú, és ismerjük a nem reprezentatív felmérések hátrányait, de úgy véltük, hogy a feldolgozott eredmények mutatnak érdekességeket.

1. táblázat. A vizsgált minta jellemzői (N = 220 fő)

Table 1. Characteristics of the examined sample (N = 220 persons)

Megnevezés		Gyakoriság (fő)	Megoszlás (%)
Ország	Magyarország	132	60,00
	Románia	88	40,00
Életkor	20–24	145	65,91
	25–29	75	34,09
Munkatapasztalat	nincs	63	28,64
	kevesebb mint 1 év	43	19,55
	1–3 év	51	23,18
	több mint 3 év	63	28,64
Képzési terület	gazdasági	127	58,26
	jogi	91	41,74

Forrás: saját szerkesztés

A függetlenségvizsgálat során a H_0 hipotézisben azt fogalmaztuk meg, hogy nincs szignifikáns kapcsolat az ismérvek között, míg a H_1 hipotézisben azt állítottuk, hogy van kapcsolat a változóink között. Nem paraméteres hipotézisként khi-négyzet-próbát végeztünk. A mintabeli adatok kapcsolatszorosságát a Cramer-féle V-mutatóval határoztuk meg.

3.2. Az eredmények értékelése

A kérdőívben nyitott kérdésként szerepelt az, hogy a válaszadó szerint mennyi a munkaidő átlagos hossza. Az adott válaszokat és azok gyakoriságát a 2. táblázat tartalmazza.

2. táblázat. Az ideális munkaidő hossza Magyarországon és Romániában

Table 2. The length of the ideal working hours in Hungary and Romania

Ideális napi munkaidő	HU	RO	Végösszeg
5 óra	3	0	3
6 óra	38	24	62
7 óra	35	12	47
8 óra	50	36	86
9 óra	5	2	7
10 óra	1	0	1
flexibilis	0	14	14
Összesen	132	88	220

Forrás: saját szerkesztés

A kérdőívet kitöltők többsége (93,64%) konkrét számértéket adott meg, míg a többiek megítélése szerint az ideális munkaidő hossza számokban nem kifejezhető. Mindkét ország esetében a leggyakoribb válasz a napi nyolc óra volt, összhangban a jogszabályban rögzített

munkaidővel. Ezt az értéket a magyarországi válaszadók 37,88%-a, a romániai válaszadók 40,91%-a adta meg. Mindkét ország esetében a második leggyakoribb válasz a napi hat óra volt (28,79%, 27,27%). A harmadik leggyakoribb említés Magyarországon a napi hét óra (26,52%), míg Romániában a flexibilis munkaidő (15,91%) volt. Ez a megállapítás összhangban van a szakirodalomban is egyre többször megjelenő atipikus foglalkoztatási formák, kifejezetten a részmunkaidő fokozott elterjedésével (Drew, 1992; Delsen, 1998; Doudeijns, 1998; Rubery, 1998; Addison & Surfield, 2009). A részmunkaidő iránti vágy a felmérés szerint is egyre erősebb a fiatal munkavállalókban.

A munkaidő átlagos hossza és az országok közötti kapcsolat további elemzése érdekében függetlenségvizsgálatot végeztünk. A vizsgálat alapján megállapítható, hogy közepes erősségű szignifikáns kapcsolat van a két változó között. (A khi-négyzet-mutató értéke 28,314, $df = 6$, $p = 0,000$, Cramer's $V = 0,359$.) A magyarországi és romániai fiatalok tehát másként ítélik meg a munkaidő átlagos hosszát.

3. táblázat. *Az ideális munkaidő hossza Magyarországon és Romániában a munkatapasztalat függvényében*

Table 3. *The length of the ideal working time in Hungary and Romania depends on the work experience*

Ideális napi munkaidő (óra)	Nincs munkatapasztalat			Van munkatapasztalat	
	HU	RO	Összesen	RO	Összesen
5	1	0	1	0	2
6	4	8	12	16	50
7	6	2	8	10	39
8	17	18	35	18	51
9	0	0	0	2	7
10	0	0	0	0	1
flexibilis	0	7	7	7	7
Összesen	28	35	63	53	157

Forrás: saját szerkesztés

Vizsgáltuk továbbá azt, hogy a munkatapasztalat függvényében hogyan viszonyulnak a 20–29 évesek a munkaidőhöz (lásd 3. táblázat). A munkatapasztalattal nem rendelkező fiatalok abszolút többsége a napi nyolcórás munkaidő mellett tette le voksát (Magyarország: 60,71%, Románia: 51,43%). Az ideális munkaidő Magyarországon is és Romániában is a munkatapasztalattal rendelkezők közel harmada szerint napi nyolc óra, közel harmada szerint napi hat óra. E tekintetben tehát nincs érdemi eltérés a két ország között. Azonban ha a munkatapasztalattal rendelkezőket részletesebben vizsgáljuk, akkor eltéréseket figyelhetünk meg. A legfeljebb egyéves munkatapasztalattal rendelkező fiatalok esetében a magyarországi válaszadók 41,16%-a szerint az ideális érték napi hét óra, 23,53%-uk szerint az ideális érték a napi hat óra, és ugyanilyen arányban mondják azt, hogy a napi nyolc óra az ideális. A romániai válaszadók esetében a leggyakoribb válasz a napi hat óra volt (38,46%), ezt követte a napi nyolc óra (30,77%), illetve a napi hét óra valamint a flexibilis megoldás (15,38–15,38%). Több mint egy, de kevesebb

mint három év tapasztalattal rendelkezők szintén eltérő véleményeket fogalmaztak meg a két országban. Magyarországon a leggyakoribb érték immár a napi hat óra lett (37,14%), ezt követi a napi nyolc óra (28,57%), illetve a napi hét óra (20,00%). Megjelent ugyanakkor a válaszokban a napi kilenc (11,43%), illetve a napi tíz óra (2,86%) is. A több év munkatapasztalattal rendelkező magyarországi fiatalok egy része tehát a munkatapasztalat növekedésével csökkentené, míg másik részük a növelné a munka idejét. Románia esetében a tapasztalat növekedésével az ideális munkaidő mértéke is együtt mozog. A válaszadók 43,75%-a szerint az ideális érték a napi nyolc óra, 25,00–25,00%-uk szerint pedig a hat, illetve a hét óra (6,25% pedig napi kilenc órát jelölt meg.)

A túlmunka kapcsán két kérdést fogalmaztunk meg. Az első kérdéssel arra kerestük a választ, hogy mit tenne, ha látja, hogy a napi munkafeladatával nem végezne a napi rendes munkaidőben? Az egyéb kategória, mint nyitott kérdés mellett az alábbi válaszlehetőségeket adtuk meg:

- A munkáltató kérése nélkül is bent maradok megcsinálni, akár megfizetik, akár nem.
- Bent maradok, de csak akkor, ha kifizetik a túlórárt.
- Bent maradok, de csak akkor, ha a túlórárt lecsúszthatom.
- Bent maradok, ha a munkáltató kéri, akár megfizetik, akár nem.
- Csak ha a munkáltató jogszerűen írásban utasításba adja, és a túlórárt kifizeti.
- Akkor sem maradok bent, ha megfizetik a túlórárt.
- Utasítás ellenére sem maradok bent.

Az utolsó két lehetőséget senki nem jelölte meg a kérdőív kitöltése során. A többi lehetőségre adott válaszok számát a 4. táblázat tartalmazza.

4. táblázat. *Mit tenne, ha látja, hogy a napi munkafeladatával nem végezne a napi rendes munkaidőben? kérdésre adott válaszok aránya (%) Magyarországon és Romániában*

Table 4. *What would you do if you saw that you were not doing your daily work during your normal daily working hours? Proportion of answers to question (%) in Hungary and Romania*

Napi feladatával nem végez, mit tenne?	HU	RO	Összesen
A munkáltató kérése nélkül is bent maradok megcsinálni, akár megfizetik, akár nem	58,8	41,2	100,0
Bent maradok, de csak akkor, ha kifizetik a túlórárt	56,3	43,7	100,0
Bent maradok, de csak akkor, ha a túlórárt lecsúszthatom	71,0	29,0	100,0
Bent maradok, ha a munkáltató kéri, akár megfizetik, akár nem	66,7	33,3	100,0
Csak ha a munkáltató jogszerűen írásban utasításba adja, és a túlórárt kifizeti	47,1	52,9	100,0
Egyéb	50,0	50,0	100,0
Összesen	60,0	40,0	100,0

Forrás: saját szerkesztés

Mindkét ország esetében a leggyakoribb válasz az volt, hogy „a munkáltató kérése nélkül is bent maradok megcsinálni, akár megfizetik, akár nem” (Magyarország 37,88%, Románia 39,77%). A szakirodalomban gyakran olvasható, hogy a rendszerváltó országok esetében erős

az ún. társadalmi emlékezet és a fiatalabb generáció – látva a szülők példáját – a túlmunka gyakoriságától nem retten meg (Filep & Szirmai, 2006). A második leggyakrabban megjelölt válasz a „bent maradok, de csak akkor, ha kifizetik a túlórát” lehetőség volt. A harmadik leggyakrabban említett tényező a „bent maradok, de csak akkor, ha a túlórát lecsúsztathatom” volt. A két változó közötti függetlenségvizsgálatot elvégezve megállapítható, hogy gyenge erősségű, nem szignifikáns kapcsolat van a két változó között. (A khi-négyzet-mutató értéke 4,229, $df = 6$, $p = 0,517$, Cramer's $V = 0,139$.) A túlmunkához való viszonyról tehát hasonló módon vélekednek a magyarországi és romániai huszonévesek.

5. táblázat. *Mit tenne, ha látja, hogy a napi munkafeladatával nem végezne a napi rendes munkaidőben? kérdésre adott válaszok száma Magyarországon és Romániában a munkatapasztalat függvényében*

Table 5. *What would you do if you saw that you were not doing your daily work during your normal daily working hours? Number of answers to question in Hungary and Romania depending on work experience*

Napi feladatával nem végez, mit tenne?	Nincs munkatapasztalat			Van munkatapasztalat		
	HU	RO	Összesen	HU	RO	Összesen
A munkáltató kérése nélkül is bent maradok megcsinálni, akár megfizetik, akár nem	9	14	23	41	21	62
Bent maradok, de csak akkor, ha kifizetik a túlórát	8	8	16	19	13	32
Bent maradok, de csak akkor, ha a túlórát lecsúsztathatom	5	4	9	22	7	29
Bent maradok, ha a munkáltató kéri, akár megfizetik, akár nem	5	1	6	11	7	18
Csak ha a munkáltató jogszerűen írásban utasításba adja, és a túlórát kifizeti	0	6	6	8	3	11
Egyéb	1	2	3	3	2	5
Összesen	28	35	63	104	53	157

Forrás: saját szerkesztés

Ez a hozzáállás köszön vissza akkor is, amikor a munkatapasztalatot is bevonjuk a vizsgálatba (lásd 5. táblázat). Munkatapasztalattól függetlenül a leggyakoribb tényező az, hogy „a munkáltató kérése nélkül is bent maradok megcsinálni, akár megfizetik, akár nem”. A magyarországi munkatapasztalattal rendelkezők kivételével a gyakorisági sorrend második helyezettje a „bent maradok, de csak akkor, ha kifizetik a túlórát” lehetőség, a harmadik helyezett pedig a „bent maradok, de csak akkor, ha a túlórát lecsúsztathatom”. A magyarországi munkatapasztalattal rendelkezők esetében ez a sorrend felcserélődik.

Amennyiben a munkatapasztalat során figyelembe vesszük az évek számát is, akkor a mintában két érdekesség figyelhető meg. A kevesebb mint egy év munkatapasztalattal rendelkező magyarországi válaszadók 23,53%-a csak akkor hajlandó többletmunkára, ha a munkáltató jogszerűen írásban utasításba adja, és a túlóráat kifizeti. A több mint egy, de kevesebb mint három év tapasztalattal rendelkező romániai válaszadók esetében a második leggyakoribb tényező az, hogy hajlandó bent maradni, ha a munkáltató kéri, függetlenül attól, hogy megfizetik-e a túlmunkát vagy sem.

A túlmunka kapcsán feltett második kérdésünk a következő volt: Vinne-e haza munkát? Az egyéb kategória mellett az alábbi válaszlehetőségeket adtuk meg:

- Ha nem készültem el vele, mindenképp.
- Csak akkor, ha az előmenetelembe beleszámít.
- Ha a cég érdekei ezt kívánják.
- Nem, a munka megvár holnapig.

Az egyes opciókra adott válaszok számát a 6. táblázat tartalmazza.

6. táblázat. *Vinne-e haza munkát? kérdésre adott válaszok száma Magyarországon és Romániában*

Table 6. *Would you take home a job? Number of answers to question in Hungary and Romania*

Vinne-e haza munkát?	HU	RO	Összesen
Ha nem készültem el vele, mindenképp	25	24	49
Csak akkor, ha az előmenetelembe beleszámít	35	12	47
Ha a cég érdekei ezt kívánják	34	27	61
Nem, a munka megvár holnapig	28	23	51
Egyéb	10	2	12
Összesen	132	88	220

Forrás: saját szerkesztés

A gyakorisági sorrendek a két országban az alábbiak szerint alakultak:

- Magyarország
 - * Csak akkor, ha az előmenetelembe beleszámít – 26,52%
 - * Ha a cég érdekei ezt kívánják – 25,76%
 - * Nem, a munka megvár holnapig – 21,21%
- Románia
 - * Ha a cég érdekei ezt kívánják – 30,68%
 - * Ha nem készültem el vele, mindenképp – 27,27%
 - * Nem, a munka megvár holnapig – 26,14%

A válaszok eltérő gyakorisága azt sugallja, hogy a két ország fiatal gazdaszai és jogászai eltérően vélekednek arról, hogy vinnének-e haza munkát. Sejtésünket tesztelendő, ebben az esetben is függetlenségvizsgálatot végeztünk a két változó között. A függetlenségvizsgálat alapján 5%-os szignifikanciaszint mellett a munka hazavitele és az ország között gyenge erősségű szignifikáns kapcsolat van. (A khi-négyzet-mutató értéke 9,482, $df = 4$, $p = 0,050$, Cramer's $V = 0,208$.)

7. táblázat. *Vinne-e haza munkát? kérdésre adott válaszok száma Magyarországon és Romániában a munkatapasztalat függvényében*

Table 7. *Would you take home a job? Number of answers to question in Hungary and Romania depending on work experience*

Vinne-e haza munkát?	Nincs munkatapasztalat			Van munkatapasztalat		
	HU	RO	Összesen	HU	RO	Összesen
Ha nem készültem el vele, mindenképp	3	11	14	22	13	35
Csak akkor, ha az előmenetelembe beleszámít	12	5	17	23	7	30
Ha a cég érdekei ezt kívánják	10	10	20	24	17	41
Nem, a munka megvár holnapig	3	8	11	25	15	40
Egyéb	0	1	1	10	1	11
Összesen	28	35	63	104	53	157

Forrás: saját szerkesztés

Mint az a 7. táblázatból kiderül, a munkatapasztalattal nem rendelkező magyarországi fiatalok 42,86%-a csak akkor vinne haza munkát, ha az beleszámít az előmenetelébe. Több mint harmaduk (35,71%) akkor vinne haza munkát, ha a cég érdekei ezt megkívánják. A munkatapasztalattal rendelkező magyarországi fiatalok valamennyi felkínált válaszlehetőséget közel azonos arányban választották. Ugyanakkor:

- minél kevesebb munkatapasztalattal rendelkezik egy válaszadó, annál nagyobb arányban választotta a „nem, a munka megvár holnapig” lehetőséget. (Kevesebb mint egy év tapasztalat: 47,06%, 1–3 év tapasztalat: 25,71%, több mint három év tapasztalat: 15,38%.)
- minél több munkatapasztalattal rendelkezik egy válaszadó, annál nagyobb arányban választotta a „ha a cég érdekei ezt kívánják” lehetőséget. (Kevesebb mint egy év tapasztalat: 11,76%, 1–3 év tapasztalat: 22,86%, több mint három év tapasztalat: 26,92%.)

A romániai válaszadók esetében a munkatapasztalat megléte a magyarországinál lényegesen kisebb mértékben befolyásolta a válaszokat. Két jelenséget érdemes kiemelni. Egyfelől a munkatapasztalattal nem rendelkező romániai fiatalok közel azonos arányban választották a „ha nem készültem el vele, mindenképp” (31,43%), illetve a „ha a cég érdekei ezt kívánják” (28,57%) lehetőségeket. A kevesebb mint három év tapasztalattal rendelkezők jellemzően akkor vinnének haza munkát, „ha a cég érdekei azt megkívánják”. (Kevesebb mint egy év tapasztalat: 38,46%, 1–3 év tapasztalat: 37,50%.) Másrészt a mintában a munkatapasztalat növekedésével párhuzamosan nő a túlmunkához kapcsolódó egyéni érdek jelentősége. A kevesebb mint egy év tapasztalattal rendelkezők 7,69%-a, az 1–3 év tapasztalattal bírók 12,50%-a vinne haza munkát, ha az beleszámít az egyéni előmenetelébe. Ez az érték a több mint három év tapasztalattal rendelkezők esetében a mintában már 27,27%.

A túlmunkát követően a túlórára vonatkozóan foglaltunk meg két kérdést. Az első kérdés a következő volt: Szükség esetén vállalna-e túlórát? Országtól és munkatapasztalattól függetlenül a válaszadók 97–97%-a szerint igen, de csak ha megfizetik. A függetlenségvizsgálat is megerősítette azt, hogy a két országban ugyanúgy ítélik meg ezt a kérdést. (A khi-négyzet-mutató értéke 0,257, df = 1, p = 0,612, Cramer's V = 0,034.)

A túlóra ténye mellett megkerülhetetlen kérdés annak ellentételezése. Amennyiben túlórázna, milyen mértékű ellentételezést tartana megfelelőnek? Feltételezve, hogy a válaszadók alapvető jogi ismeretekkel rendelkeznek, kérdésünkre a válaszadók négy lehetőség közül választhattak:

- Elegendő-e a jogszabályban meghatározott mérték (szabad idő és pótlék kombináció).
- Magasabb összeg lenne reális.
- Béren kívüli juttatásban is megfelel (cafetéria).
- Bőven elég szabadidőben.

Az egyes lehetőségekre adott válaszok számát a 8. táblázat tartalmazza.

8. táblázat. *Amennyiben túlórázna, milyen mértékű ellentételezést tartana megfelelőnek? kérdésre adott válaszok aránya (%) Magyarországon és Romániában*

Table 8. *If you worked overtime, how much compensation would you consider appropriate? Proportion of answers to question (%) in Hungary and Romania*

Amennyiben túlórázna, milyen mértékű ellentételezést tartana megfelelőnek?	HU	RO	Összesen
Elegendő-e a jogszabályban meghatározott mérték (szabadidő és pótlék kombináció)	79,7	20,3	100,0
Magasabb összeg lenne reális	47,1	52,9	100,0
Béren kívüli juttatásban is megfelel (cafetéria)	57,1	42,9	100,0
Bőven elég szabadidőben	41,9	58,1	100,0
Összesen	60,0	40,0	100,0

Forrás: saját szerkesztés

A túlóra ellentételezésére a magyarországi válaszadók közel fele (47,73%) szerint elegendő a jogszabályban meghatározott mérték. Negyedük szerint magasabb összeg lenne reális, 18,18%-uk szerint béren kívüli juttatás is megfelel. Alig 10%-uk szerint pedig elegendő a szabadidőben adott ellentételezés. Ezzel szemben a romániai válaszadók relatív többsége szerint magasabb összeg lenne reális (40,91%). A többi három lehetőséget lényegében azonos arányban választották. Ezt az eltérő megítélést a függetlenségvizsgálat is alátámasztotta. A két változó között közepes erősségű szignifikáns kapcsolat mutatható ki. Azaz a túlóra ellentételezést másként ítélik meg a két ország 20–29 éves közgazdászai és jogászai. (A khi-négyzet-mutató értéke 21,938, $df = 3$, $p = 0,000$, Cramer's $V = 0,316$.)

9. táblázat. Amennyiben túlórázna, milyen mértékű ellentételezést tartana megfelelőnek? kérdésre adott válaszok száma Magyarországon és Romániában a munkatapasztalat függvényében

Table 9. If you worked overtime, how much compensation would you consider appropriate? Number of answers to question in Hungary and Romania depending on work experience

Amennyiben túlórázna, milyen mértékű ellentételezést tartana megfelelőnek?	Nincs munkatapasztalat			Van munkatapasztalat		
	HU	RO	Összesen	HU	RO	Összesen
Elegendő-e a jogszabályban meghatározott mérték (szabadidő és pótlék kombináció)	8	4	12	55	12	67
Magasabb összeg lenne reális	8	14	22	24	22	46
Béren kívüli juttatásban is megfelel (cafetéria)	10	11	21	14	7	21
Bőven elég szabadidőben	2	6	8	11	12	23
Összesen	28	35	63	104	53	157

Forrás: saját szerkesztés

A munkatapasztalattal nem rendelkező magyarországi válaszadók kivételével ez a kép rajzódik ki akkor is, amikor a munkatapasztalatot is bevonjuk a vizsgálatba (lásd 9. táblázat). A magyarországi esetben jellemző válasz az, hogy elegendő a jogszabályban meghatározott mérték, míg a romániai esetben a jellemző válasz az, hogy magasabb összeg lenne reális. Az eltérések mellett kimutatható egy együtt mozgás is a két ország gyakorlatában. A munkatapasztalat növekedésével nő azoknak az aránya, akik az ellentételezés módját a szabadidőben látják. A magyarországi válaszadók esetében a szabadidőt választók aránya, illetve a válaszlehetőség helyezése az alábbi:

- kevesebb mint egy év munkatapasztalat: 0,00% (4. helyezés a négy válaszlehetőség közül, ld. 9. táblázat első oszlopában található lehetőségek),
- 1–3 év munkatapasztalat: 5,71% (4. helyezés a négy válaszlehetőség közül),
- több mint három év munkatapasztalat 17,31% (3–4. helyezés a négy válaszlehetőség közül). Ugyanezek a romániai esetben a következők:
- kevesebb mint egy év munkatapasztalat: 15,38% (3–4. helyezés a négy válaszlehetőség közül),
- 1–3 év munkatapasztalat: 18,75% (2–3. helyezés a négy válaszlehetőség közül),
- több mint 3 év munkatapasztalat 45,45% (1. helyezés a négy válaszlehetőség közül [!]).

Végezetül azt kérdeztük meg zárt kérdés formájában, hogy mennyire fontos a munkáltatótól származó megbecsülés. A megadott két lehetőség az alábbi volt:

- Fontos annyira, hogy akár túlórázzak is érte.
- Annyira nem fontos, hogy több időt töltsék bent, mint amennyi szükséges.

Mindkét ország esetében a többség az első lehetőséget jelölte meg. Azaz mindkét országban ugyanúgy vélekednek erről a kérdéssel, nem figyelhető meg szignifikáns eltérés. (Magyarország: 65,15%, Románia: 57,95%. A khi-négyzet-mutató értéke 1,164, df = 1, p = 0,281, Cramer's V = 0,073.)

A munkatapasztalat függvényében azonban már másként ítélik meg a huszonévesek a munkáltatói megbecsülést. A munkatapasztalattal nem rendelkezők mindkét országban kevésbé tekintik fontosnak a munkáltatói megbecsülést. A munkatapasztalattal rendelkező magyarországi és romániai válaszadók 2/3-a annyira fontosnak tekinti a munkáltatói megbecsülést, hogy akár túlórán is érte. Ehhez képest a munkatapasztalattal nem rendelkező magyarországi fiataloknak már csak 57,14%-a, a munkatapasztalattal nem rendelkező romániai fiataloknak már csak 48,57%-a mondja azt, hogy fontos számára a munkáltató megbecsülése.

10. táblázat. *Vinne-e haza munkát? kérdésre adott válaszok száma Magyarországon és Romániában a megbecsülés fontossága függvényében*

Table 10. *Would you take home a job? Number of answers to question in Hungary and Romania depending on the importance of estimation*

Vinne-e haza munkát?	Fontos a megbecsülés			Annyira nem fontos...		
	HU	RO	Összesen	HU	RO	Összesen
Ha nem készültem el vele, mindenképp	21	15	36	4	9	13
Csak akkor, ha az előmenetelembe beleszámít	22	8	30	13	4	17
Ha a cég érdekei ezt kívánják	28	20	48	6	7	13
Nem, a munka megvár holnapig	8	7	15	20	16	36
Egyéb	7	1	8	3	1	4
Összesen	86	51	137	46	37	83

Forrás: saját szerkesztés

Szintén nem tapasztalunk eltérést a két ország között akkor, amikor a Vinne-e haza munkát? kérdést és a megbecsülést együtt vizsgáltuk (lásd 10. táblázat). Akiknek fontos a megbecsülés, azok relatív többsége mind Magyarországon (32,56%), mind Romániában (39,22%) vinne haza munkát, ha a cég érdekei úgy kívánnak meg. Akik nem tekintik fontosnak a munkáltatói megbecsülését, azok jellemzően a munka megvár holnapig választ jelölték meg (Magyarország 43,48%, Románia 43,24%).

Ez a mintázat köszön vissza akkor is, amikor a munkatapasztalatot bevonjuk az elemzésbe. A magyarországi munkatapasztalattal nem rendelkezők kivételével megállapítható, hogy:

- akár rendelkezik valaki munkatapasztalattal, akár nem, ha fontosnak tekinti a munkáltató megbecsülését, akkor a relatív többség vinne haza munkát, ha a cég érdekei úgy kívánnák meg.
- akár rendelkezik valaki munkatapasztalattal, akár nem, ha nem fontos számára a munkáltató megbecsülése, akkor a tapasztalatlanok relatív többsége, a tapasztaltak abszolút többsége nem vinne haza munkát.

3.3. A kérdőív eredményeinek összegzése

A kérdőíves felmérés alapján a magyarországi és romániai fiatalok másként ítélik meg a munkaidő kívánatos hosszát. Az ideális munkaidő Magyarországon is és Romániában is a munkatapasztalattal rendelkezők közel harmada szerint napi nyolc óra, közel harmada szerint napi

hat óra. Ha a munkatapasztalattal rendelkezőket részletesebben vizsgáljuk, akkor eltéréseket figyelhetünk meg. A legfeljebb egyéves munkatapasztalattal rendelkező fiatalok esetében a magyarországi válaszadók relatív többsége szerint az ideális érték napi hét óra, a romániai válaszadók esetében a leggyakoribb válasz a napi hat óra. Több mint egy, de kevesebb mint három év tapasztalattal rendelkezők szintén eltérő véleményeket fogalmaztak meg a két országban. A több év munkatapasztalattal rendelkező magyarországi fiatalok egy része a munkatapasztalat növekedésével csökkentené, míg másik részük növelné a munka idejét. Románia esetében a tapasztalat növekedésével az ideális munkaidő mértéke is együtt mozog.

A túlmunkához való viszonyról hasonló módon vélekednek a magyarországi és romániai huszonéves, jogi és közgazdasági tanulmányokat folytató hallgatók. Munkatapasztalattól függetlenül a leggyakoribb tényező az, hogy „a munkáltató kérése nélkül is bent maradok megcsinálni, akár megfizetik, akár nem”.

A két ország fiatal gazdászai és jogászai ugyanakkor eltérően vélekednek arról, hogy vinnék-e haza munkát. Két jelenséget érdemes kiemelni. Egyfelől a munkatapasztalattal nem rendelkező romániai fiatalok közel azonos arányban választották a „ha nem készültem el vele, mindenképp”. Illetve a „ha a cég érdekei ezt kívánják” lehetőségeket. A kevesebb mint három év tapasztalattal rendelkezők jellemzően akkor vinnének haza munkát, „ha a cég érdekei azt megkívánnák”. Másrészt a mintában a munkatapasztalat növekedésével párhuzamosan nő a túlmunkához kapcsolódó egyéni érdek jelentősége.

A túlóra ellentételezésére a magyarországi válaszadók közel fele szerint elegendő a jogszabályban meghatározott mérték. Ezzel szemben a romániai válaszadók relatív többsége szerint magasabb összeg lenne reális. Azaz a túlóra-ellentételezést másként ítélik meg a két ország 20–29 éves közgazdászai és jogászai. Az eltérések mellett kimutatható egy együtt mozgás is a két ország gyakorlatában. A munkatapasztalat növekedésével nő azoknak az aránya, akik az ellentételezés módját a szabadidőben látják.

4. ÖSSZEFOGLALÁS, KÖVETKEZTETÉSEK

A rendszerváltás előtt a keleti blokk államai a teljes foglalkoztatásra törekedtek. A magyar szabályozás az elmúlt harminc évben munkajogi szempontból nagyon aktív volt, hiszen a rendszerváltás óta kétszer történt meg kodifikációs szintű újraszabályozása. A hatályos magyar munkajogi szabályok 2012. július 1-jén léptek hatályba a teljes rekodifikációt követően. A törvényhez fűzött indoklás szerint azért volt szükség az új kódexre, mivel az 1992-es szabályozási szisztémában az állami és magánszektor kettéválasztása csak részben vezetett eredményre. A román Mt. 2011. évi módosításával kezdődően egyértelmű tendenciaként figyelhető meg a román munkajogban is a rugalmasabb munkavégzési lehetőségek irányába való eltolódás. Ez részben a munkavállalók igényeit kívánja kiszolgálni. Mindezek ellenére úgy gondoljuk, a román Mt. egyelőre egy viszonylag merev keretbe helyezi a hazai munkajog adta lehetőségeket. Ez azonban nem feltétlenül rossz, hiszen ezáltal erőteljesebben tud megvalósulni a munkavállalói jogok védelme. Románia esetében láttuk, hogy a hatnapos munkahét elég sokáig fennmaradt. A magyar szabályok is lehetővé tették a ma átlagosnak mondható negyvenórás munkahetet meghaladó munkaidőt.

A rendszerváltás előtti munkajogi szabályok a munkaidő mennyiségét priorizálták mindkét országban (lásd hatnapos munkahét, heti több mint negyvenórás munkaidő). A munkaidő mennyiségi szemlélete felett az idő eljárt, hiszen a felmérésünk is megerősíteni tudja a korábbi kutatások eredményeit, miszerint az atipikus foglalkoztatás miatti rugalmas munkaidő szerepe érzékelhetően megnövekedett a Z generáció esetében.

SZAKIRODALOM REFERENCES

- Addison, J. T., & Surfield, C. J. (2009). Atypical work and employment continuity. *Industrial Relations*, 48(4), 655–683.
- Barbu, V., & Cernat, C. (2008). Limita minimă și maximă a timpului de muncă. *Revista Română de Dreptul Muncii*, (3). <https://sintact.ro/#/publication/151000805> (Letöltve: 2020. 10. 13.)
- Câmpianu, V. I. (1967). *Dreptul muncii*. Editura Didactică și Pedagogică.
- Csanádi, Gy. (1970). *Munkajog*. Tankönyvkiadó.
- Csata, Zs. (2008). Helyzetkép a munkaerőpiaci keresletről Erdély magyarlakta vidékein. *Erdélyi Társadalom*, 6(1–2), 91–115.
- Delsen, L. (1998). When do men work part-time In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.). *Part-Time Prospects. An international comparison of parttime work in Europe, North America and the Pacific Rim* (57–76. o.). Routledge.
- Doudeijns, M. (1998). Are benefits a disincentive to work part-time? In J. O'Reilly, & C. Fagan (szerk.). *Part-Time Prospects. An international comparison of parttime work in Europe, North America and the Pacific Rim* (116–136. o.). Routledge.
- Drew, E. (1992). The part-time option? Women and part-time work in the European Community. *Women's Studies International Forum*, (15), 607–614.
- Ferge, Zs. (2019). Három évtized hullámszámai a közjólét szemszögéből. In Gy. Föles (szerk.). *± 30. Esszék közelmúltról és a közjövőről* (73–94. o.). Napvilág Kiadó.
- Fierascu, I. (2005). Unele aspect privind timpul de muncă. *Revista Română de Dreptul Muncii*, (1). <https://sintact.ro/#/publication/150995361> (Letöltve: 2020. 10. 13.)
- Filep, J., & Szirmai, B. (2006). A generációváltás kihívásai a magyar KKV szektorban. *Vezetéstudomány*, 37(6), 16–24.
- Geambașu, R. (2014). Részidős: fél munkás? A női részmunkaidős foglalkoztatás főbb narratívái Magyarországon és Romániában. *Erdélyi Társadalom*, 12(1), 73–101. <https://doi.org/10.17177/77171.143>
- Geambașu, R. (2013). *Part-Time Work Among Women in Romania and Hungary*. PhD Thesis, Babeș-Bolyai University.
- Georgescu, L. (2019). Programul individualizat de muncă. *Revista Română de Dreptul Muncii*, (5), 79–82.
- Gheorghe, M. (2018). Perioada în care salariatul se află la dispoziția angajatorului. Aspecte controversate. *Revista Română de Dreptul Muncii*, (4), 49–57.

- Gyurgyák, J. (2017). Uralja-e a jövőt, aki a múltat uralja? A 20. századi magyar történelemről – pillantás a 21. századból. In A. Jakab & L. Urbán (szerk.). *Hegymenet – Társadalmi és politikai kihívások Magyarországon* (51–73. o.). Osiris Kiadó.
- Hárs, Á. (2013). Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, 60(2), 224–250.
- Ioan, M. (2008). Inexistența unei limite minime a timpului de muncă în cazul contractului individual de muncă. *Revista Română de Dreptul Muncii*, (5). <https://sintact.ro/#/publication/151001208>. (Letöltve: 2020. 10. 13.)
- Jakab, N., Prugberger, T., & Tóth, H. (2020): A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltás után. *Polgári Szemle*, 16(1–3), 287–313. <https://doi.org/10.24307/psz.2020.0718>
- Lehoczkyné Kollonay, Cs. (2004). Néhány gondolat a rendszerváltás utáni munkajogunkról: „amerikanizálás” kontra „európaizálás”. *Acta Universitatis Szegediensis: acta juridica et politica*, 64(2), 273–290.
- Medgyesi, M., & Róbert, P. (1998). *Munkaattitűdök időbeli változása 1989–1997 között*. TÁRKI.
- Menso, R. (2019). *A mi forradalmunk Romániában volt*. Helsinki Figyelő. https://helsinkifigyelo.blog.hu/2019/12/22/a_mi_forradalmunk_a_szomszedban_volt. (Letöltve: 2020. 12. 27.)
- Morărașu, Ș., & Grigorescu, A. (2019). Coordonatele flexibilității în stabilirea programului de muncă al salariaților. *Revista Română de Dreptul Muncii*, (2), 59–66.
- Prugberger, T., & Tóth, H. (2018). A magyar munka- és a közszolgálati jogi szabályozás alakulása a rendszerváltozás után. In B. Arató (szerk.). *Jogalkotási tükrök 2010–2018* (306–329. o.). Patrocinium Kiadó.
- Prugberger, T., & Tóth, H., (2019). A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a rendkívüli munkavégzés korlátainak tágítása érdekében. *Jogtudományi Közlöny*, 74(1), 25–30.
- Rábaközi, A. (1991). Munkaidő. In I. Hegedűs (szerk.). *Munkajog* (179–194. o.). Tankönyvkiadó.
- Rubery, J. (1998). Part-time work: a threat to labour standards? In J. O'Reilly & C. Fagan (szerk.). *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (137–155. o.). Routledge.
- Ștefănescu, I. T. (2014). *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*. Universul Juridic.
- Șomănescu, C. (2019). Experimentul suprataxării contractelor part-time și efectele sale: în doi ani numărul salariaților cu normă parțială a scăzut cu 35% la 575.000. *Economica.net*, (https://www.economica.net/efectele-supraimpozitarii-contractelor-part-time-in-doi-ani-numarul-salariatilor-cu-norma-partiala-a-scazut-cu-35prc-pana-la-575-000_177587.html). Letöltve: 2020. 12. 05.)
- Țiclea, A. (2015). *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*. Universul Juridic.
- Veres, V. (2003). A társadalmi struktúra etnikai sajátosságai a poszt szocialista Erdélyben. *Erdélyi Társadalom*, 1(1), 87–112.