

HÁTTÉRTANULMÁNY

az inszolvenca hazai szabályozásának néhány kérdéséhez

Bevezető

Az EU csatlakozás jogharmonizációs kötelezettségei egyik problémájaként felmerült, hogy a „munkavállalói jogok védelme a munkáltató fizetéseképtelensége esetén” témakörben a hazai szabályozás bizonyos pontokon sem betűjében, sem szellemében nem kellően egyezik az EU 1980. október 20-i, 80/987 (EGK) irányelveivel.

A hazai szabályozás lényeges eltéréseit Kiss György tanulmánya részletezte. *(A szociális érzékenység kényszere és korlátai: a munkavállalói jogok védelme a munkáltató fizetéseképtelensége esetén, Magyar jog, 1992. 2. szám, 75-90 old.)*

A tanulmány egyebek között felveti: a csődtörvény (az 1991 évi IL.sz. törvény) nem a munkáltatókat, hanem a „gazdálkodó szervezetek” meghatározott körét vonja a törvény hatálya alá (állami vállalat, tröszt, egyéb gazdálkodó szerv, szövetkezet, gazdasági társaság, közhasznú társaság, egyes jogi személyek vállalata, leányvállalat, meghatározott közmű, erdőbirtokossági társulatok, önkéntes kölcsönös biztosító pénztár-, magánnyugdíjpénztár, egyesülés). Az érintettek köréből tehát kimaradtak az egyéni, valamint a jogi személyiség nélküli társas vállalkozások (Bt, kkt, egyéb társaságok), minthogy fizetéseképtelenségük esetén adósaik nem a csődtörvényben részletezett módon, (csődeljárás, ill. sikertelenség esetén felszámolás) hanem polgári peres eljárás útján érvényesíthetik követelésüket. Kimaradtak továbbá – értelemszerűen – olyan elsődlegesen nem gazdasági tevékenységet végző szervezetek, mint pl. az alapítványok, egyesületek, érdekképviselőtestületek, egyházak, stb., bár ugyancsak foglalkoztatók.

1998. február 1. óta viszont **valamennyi** munkáltató arra kötelezett, hogy a kifizetett bérek után meghatározott hányadot fizessen abba a (többször változott nevű és szerkezetű) garancia-alapba, amelyből a fizetéseképtelenné vált cégek dolgozói elmaradt bérei fedezhetők. Ebből a garancia alapból azonban mindeddig nem részesülhettek a csődtörvény hatálya alá nem tartozó gazdálkodó szervezetek (munkáltatók) alkalmazottai.

A kérdés tehát: a munkáltató fizetéseképtelensége (csődbe kerülése) esetén kiterjesztendő-e a bér garancia a csődtörvény hatálya alá nem tartozó szervezetek munkavállalóira, mint „hitelezőkre”, (minthogy a munkáltatók a garancia-alaphoz hozzájárulnak); vagy pedig nem (ekkor azonban fel kell menteni az érintetteket a garancia-alaphoz hozzájárulás kötelezettsége alól).

E tanulmány célja, hogy áttekintse a lehetséges döntések mellett és ellen szóló érveket; valamint számszerűen is felmérje a csődtörvény hatálya alá nem tartozó szervezetek (munkáltatók) és alkalmazottak körét, csatlakozva a témakörben már lezajlott, az SzCsM által koordinált vitához.

A tanulmány főbb részei:

- A gazdálkodó szervezetek, illetve a munkáltatók megkülönböztetése a csődtörvény nézőpontjából: a csődtörvényben alkalmazott elhatárolás értelmezése. (Miért nem a csődtörvény kezeli a jogi személyiség nélküli gazdálkodók és az elsődlegesen nem gazdasági tevékenységű munkáltatók fizetéseképtelenségét; illetve: a csődtörvény hatálya alá tartozó vagy nem tartozó munkáltatók elhatárolásának jogossága a munkavállalók védelme szempontjából. A jogi személyiség nélküli, illetve a nem profit-érdekeltségű gazdálkodó szervezetek lényegi jegyei.)

- Az érintett foglalkoztatottak (főfoglalkozásúak és alkalmazásban álló nyugdíjasok)
 - a csódtörvény hatálya alatt álló
 - a csódtörvény hatálya alá nem tartozó szervezetekben:
 - a.) a költségvetési szférában
 - b.) a nem-jogi személyiségű-gazdálkodóknál
 - c.) a nem profit érdekeltségű munkáltatók körében

- Ajánlások a tények és érvek alapján.

1. Néhány értelmezési különbség

Nem ennek a tanulmánynak a feladata (mellesleg nem is lenne képes rá), hogy tisztázza a gazdasági jogban és a munkajogban eltérően értelmezett fogalmakat.

Saját mondanivalóm kifejtésekor azonban elkerülhetetlen, hogy jelezzem: a kérdésről folytatott vitában, az álláspontokat rögzítő cikkekben, állásfoglalásokban definiált fogalmakat több vonatkozásban eltérő értelemben használom. Ezt nem önkényesen teszem, hanem a gazdasági, de főleg a munkaerőpiaci folyamatok változásai, s vele bizonyos fogalmak jelentéstartalmának módosulása miatt. Ráadásul a magyar gazdaság, bármilyen gyors ütemben igyekszik is hasonulni a fejlett európai piacgazdaságokhoz, jól ismert történelme következtében számos vonatkozásban más, mint a követni kívánt országok. A másságra – talán szükségtelenül – de majd több konkrét vitapontnál kitérek. Itt csak annyit: nem egyedül a foglalkoztatáspolitikai az a terep, ahol bár azonos kifejezéseket használunk, a szavaknak egyszerűen más a tartalma, elsősorban a fejlettségi különbségek miatt.

A jelenlegi, az IM, a PM, a GM és az SzCsM képviselőit egyaránt állásfoglalásra készítő vitában további félreértéseket okozhat, hogy ki-ki a saját szakterületéhez kötődve kevésbé nyitott a most vizsgált kérdés munkajogi háttér-problémáira, annak ellenére, hogy valamennyi résztvevő érzékelhetően kész az alkalmas szabályozás módjainak kimunkálására.

A „munkavállaló” értelmezési kérdései

Az egyik elsődleges probléma – most már a konkrétumokra térve – a **munkavállaló** fogalmának értelmezése.

A munkajog oldaláról evidenciának tűnik, hogy a szóban forgó, 1980 évi 80/987 EGK számú irányelv a munkavállalók védelmét kívánja szolgálni, s ezért – mint az több helyütt is megfogalmazódik: „az irányelv szabályozásának alapintézménye tehát a munkavállaló” (és nem a foglalkoztató gazdasági szervezet).

De vajon ki a „munkavállaló”?

Szélesen értelmezve minden természetes személy, aki juttatás ellenében meghatározott munka elvégzését vállalja azt igénylő (megfizető) személy vagy szervezet számára.

A széles értelmezést azonban a gazdaság és a munka szervezeti kereteinek folyamatos átalakulása, a termelési eljárások, eszközök, sőt, a foglalkoztatási formák változása, s vele az alkalmazásban állók (különösképpen a szervezett munkásság) érdekeit képviselő (szak)szervezetek immár évszázados harcai lényegesen leszűkítették.

Bár a bérgarancia elvileg minden munkavállalót megilletne, a munkavállalói státusz jelentős különbségei önmagukban is a szűkítés mellett szólnak. A különbségek jellemzésére elég talán a munkavállalói státusz két szélső pólusára utalni. Egyfelől a nagy szervezetek munkavállalóinak a Munka Törvénykönyvében rögzített szabályok szerinti jogviszonyára; másfelől a csak

alkalmilag, esetleg egy-egy órányi munkát végzők helyzetére. A nagyobb szervezetekben alkalmazottak (és alkalmazóik) számára a törvények, országos vagy ágazati megállapodások, a kollektív szerződések pontosan előírják a felvétel-elbocsátás feltételeit, a kötelező munkaidőt, a meghatározott munkakörökben meghatározott bér-vagy fizetés mértékét, az alkalmazottnak járó juttatásokat (fizetett ünnepek, szabadság) stb. Az előírások betartása biztosítható; be nem tartásuk szankcionálható. Akit viszont alkalmilag foglalkoztatnak (például fél napra egy családi kisgazdaságban) az „munkavállaló” ugyan, de természetesen csak a foglalkoztatása időtartamára.

Az ILO ajánlásának megfelelően ma a foglalkoztatást negyedévenként felmérő nemzeti statisztikákban (Labour Force Survey=LFS) a foglalkoztatottnak minősül a felmérést megelőző héten **legalább 1 órányi fizetett munkát végző**, 15-74 éves korú személy (aki, ebben az értelemben természetesen „munkavállaló”).

Anélkül, hogy itt részletezhetnénk, csupán felhívjuk a figyelmet a legfontosabb differenciáló tényezőkre, mint például az alkalmazás **időtartama** (a határozatlan időre szólótól az eseti, alkalmi munkáig); **a munkáltató gazdasági-jogi státusza** (a jogi személyiségű cégektől a háztartásokig, mint foglalkoztatókig); a munkáltató szervezet **mérete** (a többes létszámú szervezetektől az alkalmazottat csak esetenként foglalkoztató egyéni vállalkozóig); **a foglalkozási viszony** (a családi vállalkozás alkalmazásában álló családtagoktól a „külső” munkaerő bevonásáig), stb.

Ráadásul e sokféle differenciáló tényező a legkülönbözőbb módokon kombinálódik, és a differenciáltság a gazdaság folyamatos átalakulásával várhatóan tovább növekszik. Mindez óvatosságot indokol a „munkavállaló” értelmezésekor. (Különösen, ha egyébként is erős képzetek kötődnek még az állami tulajdonú gazdaság és igazgatás munkajogviszonyához, amikor a foglalkoztatottak zöme egyúttal

közvetlenül vagy közvetve az állami tulajdonos alkalmazottja volt, s a munkajogi szabályozás fókuszában a nagyipari munkásság állt.)

Kétségtelen, hogy ma Magyarországon alkalmazotti jogviszonyban áll a munkavállalók zöme, a statisztikák szerint 1998-ban 84%-a, a mintegy 3,8 millió foglalkoztatottból 3,09 millió ember.

1.sz.táblázat

Munkaadók és foglalkoztatottak 1998-ban (éves átlag) ezer főben

	Alkalmazásban állók		Vállalkozók		Együtt		
	Főfoglalk.	Nyugdíjas	Főfoglalk.	Nyugdíjas	Főfogl.	%	Nyugdíjas
Jogi személyiségű társas vállalkozások (Rt, kft, egyesülés, leányváll., szövetkezet, stb.)	1866,7	75,7	83,4	5,0	1950,1	54,2	80,7
Jogi személyiség nélküli társas vállalkozások (bt, kkt, pjt. gkm, stb.)	151,8	11,9	119,7	18,2	799,3	22,2	54,6
Költségvetési szerv	799,3	54,6			10,6	0,3	0,4
Önkormányzati szervezetek (nyugdíj, eü.bizt.)	10,6	0,4			55,3	1,5	8,0
Non-profit szervezetek (párt, egyház, szakszervezet, sport, alapítvány, stb.)	55,3	8,0			55,3	1,5	8,0
Egyéni vállalkozók	160,6	3,8	347,7	44,4	508,3	14,1	48,2
Ismeretlen*	5,4	0,4			5,4	0,2	0,4
Együtt	3049,7	154,7	550,8	67,6	3600,6	100,0	222,3

* TB járulékot fizető, de nem besorolható

Forrás: OEP éves statisztika

A már Magyarországon is erősen differenciálódó „alkalmazotti” státuszt sajnos nincs módunkban a differenciáló tényezők szerint elemezni. A hozzáférhető statisztikai adatok csupán néhány vonatkozásban adnak eligazítást.

Témáink szempontjából megállapítható, hogy a bérgarancia az alkalmazásban állók 54%-át fedi le. További 33% zömét a költségvetési szféra dolgozói adják, de ide soroltuk az időlegesen közhasznú munkán – jellemzően a helyi közigazgatásban - foglalkoztatottakat és az államilag szervezett (át)képzéseken résztvevőket, az alkalmi munkásokat, az önálló vállalkozásokban dolgozó segítő családtagokat, akik eleve nem tartoztak az érintettek körébe.

A vitatott helyzetű alkalmazásban állók együttes aránya 13%.

A nyugdíjas munkavállalókat ebben a kérdésben az aktív korúakkal egyenlő jogállásúnak tekintve (egyébként a 3,8 millió foglalkoztatott is tartalmazza a nyugdíjasokat) a vitatott helyzetű munkavállalói csoportok az alábbiak:

- a jogi személyiség nélküli társas vállalkozások (bt, kkt, gmk, stb.) alkalmazottai	163,6
- az egyéni vállalkozások alkalmazottai	164,4
- a non-profit szervezetek (párt, egyház, szakszervezet, sport, alapítvány stb,) alkalmazottai	<u>63,3</u>
Együtt:	391,3

A jogi személyiség nélküli (társas és egyéni) vállalkozások helyzetének megítéléséhez véleményem szerint a csődtörvény jó eligazítást ad.

Az önállók mint munkáltatók

Témánk szempontjából a másik lényeges értelmezési probléma a **jogi személyiség nélküli szervezetek (önfoglalkoztatók)** munkáltatói státusza. Úgy tűnik, Magyarországon kevésbé ismert az ILO meghatározása, amely szerint az önálló, folyamatos tevékenységet folytató, de jogi személyiséggel nem rendelkező cégek tulajdonosai (és velük dolgozó családtagjaik) **önállónak** (self-employed) minősülnek.¹

Az 1982-ben eredetileg statisztikai célokkal született meghatározás tételesen felsorolja a selfemployed kategóriába tartozókat:

Önfoglalkoztatók az önálló (háztartástól elkülönült) céggel nem rendelkező (azaz a jogi személyiség nélküli) vállalkozások **dolgozó**

¹ Sajnos, a self-employed szolgai fordítása már igen sok félreértésre adott alkalmat, s általában az egyedül, alkalmazott nélkül dolgozó megjelöléseként értelmezik. Holott alapvetően a jogi személyiség nélküli gazdasági szervezetekre vonatkozik, és például az Egyesült Királyság havi munkaerőpiaci kiadványaiban így szerepel: „selfemployed with or without employees”. A hazai gyakorlatban is szerencsésebb lenne az „önálló” kifejezés.

tulajdonosai, függetlenül attól, hogy vannak-e alkalmazottaik; a saját számlára dolgozók, (pl. szellemi szabadfoglalkozásúak); a mezőgazdasági önállók; továbbá a felsoroltak segítő családtagjai és szakmunkás-tanulói; valamint a termelő típusú **szövetkezetek dolgozó tagjai. (A munkaügyi statisztikusok 13. Nemzetközi Konferenciáján elfogadott meghatározás). A meghatározása – s erre külön is szükséges felhívni a figyelmet – a szervezetek és a foglalkoztatottak más csoportjaitól egyértelműen elhatárolja az önfoglalkoztatókat, s ezzel tulajdonképpen – foglalkoztatáspolitikai nézőpontból – **új foglalkoztatási kategóriát alkotott.**²**

A meghatározás **nem** sorolja az önfoglalkoztatók körébe az alkalmazásban ugyancsak nem állók olyan népes csoportjait, mint az alkalmi vagy a szezonális munkások. (Az utóbbiak esetében elfogadja a nemzeti meghatározásokat, bár várhatóan előbb-utóbb ugyancsak sor kerül egységes értelmezésükre.)

A meghatározás lényeges eleme az önfoglalkoztatók tulajdonában álló „gazdálkodó szervezet” elkülönítése a jogi személyiséggel rendelkező gazdasági szervezetektől.

A lényegi jegyek szerint **a jogi személyiségű** cég önálló gazdasági aktor. Alapításához előírt összegű tőkebefektetés szükséges; s a cég vagyona gyarapszik a további tőkebefektetésekkel. A cég tevékenységéért, kötelezettségeiért önállóan felel, mégpedig korlátozottan, a saját (cég) vagyonának mértékéig. A cégben dolgozók – esetleg az alapító tulajdonost

² Az ILO azóta is rendszeresen áttekinti az önállók helyzetét. Az 1990 évi 77. International Labour Conference széleskörűen foglalkozva az önállókkal, egyebek között megállapította: az önállókat alapvető jellemzők különböztetik meg a fizetett alkalmazottaktól. „Az önállók keresete tükrözi a tőke-megtérülést csakúgy, mint a munkát, a vállalkozói készséget és a kockázatvállalást, míg a fizetett alkalmazott a munkájáért kap fizetést. Eltérően a fizetett alkalmazottól, az önálló jelentős mértékben független, maga kontrollálja a munkaidőt és felhasználását, felelős gazdasági és pénzügyi döntéseiért és a fő felelősséget viseli a hibák kockázatáért. Az önálló helyzete számos országban stabilabb lehet, mint a fizetett alkalmazotté, ennek azonban a bevétel bizonytalansága az ára. Minthogy az önálló beszorított helyzetű, alkalmazottainak helyzete valószínűleg még bonyolultabbá válik.” Report VII. The promotion of self-employment, Seventh item on the agenda, ILO, Geneva, 1990.

is beleértve – a cég alkalmazottai; akik a cégtől részesülnek bér- és más jellegű jövedelemben. A cég gazdálkodása pénzügyi eseményeiről (bevételek, kiadások) az előírásoknak megfelelő könyvelést vezet, éves mérleget készít, stb.

A jogi személyiség **nélküli** gazdálkodók esetében az alapítás nincs kötelező tőkebefektetéshez kötve – a (szakismereten, tudáson, készségen és képességeken alapuló) tevékenység akár tőke nélkül is megkezdhető és folytatható. A vállalkozásnak nincs vagyona. A tevékenység pénz- és munkaráfordításai viszont szorosan összefonódnak a háztartásával; a tevékenységhez szükséges befektetések (műhely, gépek) a háztartás vagyonával. (Részben ennek következménye is, hogy míg a jogi személyiségű cég tulajdonosának magánvagyonára nem vonható be a cég adósságainak rendezésébe, addig a jogi személyiség nélküli cég tulajdonosa a kötelezettségekért teljes magán-vagyonával felel.)

Az „önfoglalkoztató” és családtagja nem „munkavállaló” (az ILO definíciója mindkettőjük státuszát az önálló fogalommal jelzi). A cég azonban – jó üzletmenet esetén – képes foglalkoztatni alkalmazottat is. (Az alkalmazott természetesen a munkavállaló.)

Az önfoglalkoztató – bár könyvelést vezet – nem kötelezett mérleg készítésére.

Az adózási rendszerek – bár törekszenek az üzleti forgalmukból származó bevételek és kiadások, valamint az egyéni (családi) jövedelmekből, megtakarításokból időről-időre a tevékenységre fordított összegek, vagy az ellenkező irányú pénzáramlás pontos elszámoltatásával - a jogi személyiség nélküli vállalkozás tevékenységeit a **személyi jövedelemadó hatálya alá** sorolják. (A vállalkozásból, származó jövedelem elkülönítésének és adóztatásának eszköze lehet az átalányadó; a meghatározott feltételek között tevékenykedőkre – mint településtípus, szakma, stb – az ott elvárható becsült jövedelem átlagát vetik ki).

Az önfoglalkoztatók – bár **tönkremehetnek** - a szó jogi értelmében nem kerülhetnek **csődbe**; (noha a köznyelv ezt a két fogalmat gyakran szinonimaként használja). Az elkülönült vagyon hiányában nem vonhatók csődeljárás alá. Hitelezőik, köztük esetleg alkalmazottaik polgári peres eljárás útján kísérrelhetik meg követeléseik érvényesítését (persze számos más módon is, pl. peren kívüli egyezséggel, az adós vagyontárgyaiból történő kompenzációval, esetenként – mint napjaink példái mutatják – az adós megfélemlítésével, az adósság önkényes behajtásával, stb.)

Fontos hangsúlyozni, hogy az önfoglalkoztatók világában általános és folyamatos a tevékenység és formaváltás. Az elkülönült vagyon és a szigorú számviteli szabályok hiányában gyakorlatilag ellenőrizhetetlenek a gazdálkodási–pénzügyi folyamatok, s így a gazdálkodó egység megszűnésének tényleges okai is.³

Ezek a körülmények önmagukban is kérdésessé tetszik a 80/987 (EGK) irányelv 2. cikkelyének a fizetésektelen **munkaadóra** vonatkozó értelmezésének kiterjesztését minden munkaadóra. A cikkely a.) pontja ugyanis azt a munkaadót minősíti fizetésektelennek, akivel szemben „a hitelezők közös kiegyenlítése céljából kérelmezték a munkaadó vagyonára folytatott eljárás megkezdését.” és b.) ha az illetékes hatóság „vagy az eljárás megkezdését határozta el, vagy megállapította, hogy a munkaadó vállalkozása vagy üzeme véglegesen megszűnt, és a vagyontömeg nem elegendő arra, hogy az eljárás megkezdését megalapozza.”

³ Az időről időre kezdeményezett (statisztikai) felmérési kísérletek visszatérő problémája, hogy a nyilvántartott cégek 30-40 %-án nem találták meg a címzettet, sosem lakott ott, elköltözött, stb. A KSH és az APEH évről évre ezeket töröltet a nyilvántartásokból, mint egykor regisztráltak, de már nem működőket. 1999. szeptemberében például az egyéni vállalkozóként regisztráltak száma kétszázezerrel volt több, mint a működőké (656 ezer – 459 ezer); a jog személyiség nélküliek regisztrált létszáma pedig 30 ezerrel volt több, mint a működőké. (A működő gazdasági szervezetek száma 1999/10, KSH, 3. old.)

A „hitelezők közös kiegyenlítése” céljából indított „eljárás” jellemzően a hitelezők által kezdeményezett csődeljárást jelent (amit persze országoként némileg eltérően szabályozhatnak).⁴

A „munkaadó vagyona” ismét csak az adott ország szabályai értelmében jelenthet magánvagyonot (nem vagyok a kérdésben tájékozott, de eléggé valószínűnek tűnik, hogy Európában a cégvagyon és a magánvagyon határozott elkülönítése a jellemző; a magánvagyon ritkán, pl. csak bűncselekmény esetén vonják be az elszámolásba. Más kérdés, hogy a nagy (pl. családi) cégek – saját érdekükben és saját döntésükkel – magánvagyonukat is mozgósítják akár a nagyobb befektetésekhez, akár az adósság rendezéséhez.)

Az irányelvek szövege arra is utal, hogy az „illetékes hatóságnak” kell elhatároznia a munkaadóval szembeni eljárás megindítását. Valószínű, hogy országoként némileg eltérő az ehhez szükséges jogi- szervezeti háttér bár – és ez ismét csak vélekedés – feltehetően ott is csak meghatározott (pl. csődeljárás alá vonható) munkaadókra korlátozódik. (Magyarországon a szükséges háttér csak a csőd- és felszámolási eljárások esetében létezik, de ott is éveket vett igénybe a bíróságok, a felszámoló szervezetek, a nyilvántartások stb. létrehozása, holott annakidején zömmel közcélú – az állami vagyont érintő - eljárás megalapozásáról volt szó. Elképzelhető, hogy ez a saját vagyonnal nem rendelkezők többszázszáz sokaságára is kiépíthető; de a gyakorlatban legfeljebb a bíróságok lennének képesek – polgári peres eljárások során - ebben a körben megállapítani akár a „végleges megszűnést”, akár a „vagyon tömeg” létét, mértékét, stb.)

⁴ Magyarországon például 1986 és 1997 között négy, egymástól lényegesen eltérő csődtörvény született, s az ügyeket a bejelentéskor érvényes jogi szabályozás szerint kellett befejezni; azaz a négy törvényt párhuzamosan kellett alkalmazni. Az egyik legvitatottabb az öncső kötelező bejelentését előíró, 1992 jan. 1-én életbelépett és 1993-ig érvényben lévő 1991 évi IL törvény volt. (Szanyi Miklós: Csőd, felszámolás, végelszámolás mint a privatizáció módja. Az ÁPV Rt Számadás a tántumról sorozata, 1999. 39-52 old.)

Az irányelvek – viszonyainkra csak sok feltételezéssel értelmezhető – megállapításai önmagukban is óvatosságra intenek, nemcsak a minden „munkavállalóra”, de a minden „munkaadóra” történő kiterjesztés megfontolásakor.

A saját helyzetünk áttekintése, a bérgarancia alap igénybevételére most nem jogosult munkavállalókra vonatkozó tények pedig csak felerősítik a kételyeket.

Mindenesetre eléggé lényeges, hogy alaposabban tájékozódjunk az EU országokban mind a jogi személyiség nélküli vállalkozások kezeléséről a bérgarancia kérdésében, mind a bérgaranciára vonatkozó általánosabb jogi szabályozásokról.

1. A csődtörvény hatálya alá nem tartozó munkaadók és alkalmazottaik

A magyar gazdaságban – mint arról szó volt – Országos Egészségügyi Pénztár (OEP) 1998. évről szóló adatai szerint: 1998-ban 169 ezren dolgoztak az egyéni, lényegében ugyanennyien a jogi személyiség nélküli társas vállalkozóknál s mintegy 63 ezren a non-profit szervezetek munkavállalói voltak.

Ez a 391 ezer alkalmazott mintegy 150 ezer jogi személyiség nélküli társaságnál, 460 ezer egyéni vállalkozónál és mintegy 60 ezer non-profit szervezetnél, összesen mintegy 670 ezer „munkaadónál” található. Ez természetesen azt jelenti, hogy e munkaadók zöménél nem volt alkalmazott.⁸

A fentiek közül két (önfoglalkoztató) szervezet-típusról rendelkezünk részletesebb adatokkal.

⁸ A hazai gazdasági szervezetrendszerre egyébként is a nagyarányú elaprózottság a jellemző. A KSH 1998. év végi adatai szerint a működő gazdasági szervezetek csaknem 70 %-ában nem volt (főállású) alkalmazott; legfeljebb – nem alkalmazottként, hanem vállalkozóként - a tulajdonos egyedül dolgozott. Ez volt a helyzet az egyéni vállalkozások 80, a jogi személyiség nélküli társaságok kétharmadában, de a Kft-k 40 %-ában is. Az 1-9 főt foglalkoztatók aránya összesen további 27 %-ot tett ki; azaz a mikroszervezetek aránya csaknem 97 %-ot ért el.

Az egyéni vállalkozókról és a jogi személyiség nélküliek zömét adó bt-kről a KSH havi adatain kívül az APEH SzTADI rendszeresen feldolgozza az előző évről beszámoló adóbevallások adatait. Így e két forma foglalkoztatási viszonyairól eléggé átfogó információk állnak rendelkezésre.

Az egyéni vállalkozók

Az egyéni vállalkozásról szóló 1990. évi V. törvény – korrigálva az előző évtizedek restriktív szabályozási gyakorlatát – szélesre nyitotta az egyéni vállalkozás lehetőségét.

A vállalkozói igazolvány kiváltása (néhány korlátozó feltétel mellett) állampolgári joggá vált. Birtoklója „üzletszerű – saját nevében és kockázatára, rendszeresen, haszonszerzés céljából” gazdasági tevékenységet folytathatott. (A mezőgazdaságban a termelő tevékenységet és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatásokat végző egyéni vállalkozókat a jogszabály még a bejelentési kötelezettségtől és a vállalkozói igazolvány kiváltásától is mentesítette.)⁵

Fontos jellemző, hogy egyéni vállalkozás alapításához nincs előírt tőkebefektetés. A vállalkozó – kérelmére – a cégjegyzékbe egyéni céggént bejegyezhető ugyan, de az egyéni cég nem lesz jogi személy.

A 80-as évek megengedőbb politikai klímájában már óvatosan szaporodtak az egyéni vállalkozások (főként a javító-szolgáltató kisipar, a kisebb boltok, bisztrók, stb.), évente 9-18 ezer többletvállalkozás alakult. 1989-ben számuk hirtelen több mint százezerrel nőtt, s az évi százezer körüli növekedés maradt jellemző 1995-ig. 1995-ben már mindössze 13 ezer volt a növekedés, 1996-ban pedig – 1995. decemberéhez képest – több mint 46 ezerrel csökkent a vállalkozói igazolvánnyal rendelkezők száma. Ebben azonban – formailag –

⁵ A KSH eseti felmérései és az 1996 évi mikrocenzus adatai szerint többszázezren dolgoznak évi 90 napnál többet a mezőgazdaságban, s foglalkoztatnak rendszeresen vagy időlegesen alkalmazottakat is, de csak mintegy 15-17 ezren jelennek meg egyéni vállalkozóként, minthogy árbevételük meghaladja az adómentességet biztosító értéket.

közrejátszhatott a bejegyzett, de nem működő vállalkozások törlése a regisztrációból.⁹ (A regisztrált és a működőnek tekintett vállalkozások között azóta is összességében mintegy 200 ezer a különbség, a nem működők jellemzően az egyéni, és a jogi személyiség nélküli társas vállalkozások.)

Immár évek óta az egyéni vállalkozók adják a gazdasági szervezetek csaknem 60 %-át. Jelen vannak minden gazdasági ágban, de legnagyobb arányban a kereskedelem, közúti járműjavítás és a javító-szolgáltatás ágban (26 %) a gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatásokban (21 %) az építőiparban (9 %). A feldolgozóipar sokféle ágazatában együttesen ugyancsak mintegy 10 %-uk tevékenykedik.

⁹ A KSH 1996 óta külön is kimutatja a regisztrált, illetve a működő szervezeteket és csak a működőkről közöl részletes adatokat. Az APEH és a KSH eltérő kritériumokat használ a „működés” meghatározására. Az APEH működőnek tekinti azt az adószámmal rendelkező vállalkozást, amely nem áll felszámolási, végelszámolási vagy csődeljárás alatt, illetve tevékenysége megszűnését nem jelentette be. A KSH azt tekinti működőnek, amely a tárgyévben, illetve az előző év során adóbevallást (társasági adó, ÁFA stb.) nyújtott be, illetve statisztikai adat-szolgáltatást teljesített, valamint a tárgyévben, illetve az azt megelőző évben alakult.

A működő egyéni vállalkozások száma gazdasági ág és a munkavégzés jellege szerint 1997. jan. 31. - 1998. dec. 31.

Kód	Gazdasági ág	Összesen		Ebből: -					
				főfoglalkozású		Mellékfoglalkozás		Nyugdíjas	
		1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998
A+B	Mezőgazd., vadgazd., erdőgazd. és halászat*	22.249	27.850	10.090	15.092	6.971	7.661	5.188	5.097
C	Bányászat	24	23	16	18	7	4	1	1
D	Feldolgozóipar	57.779	43.043	36.150	28.107	14.865	9.803	6.763	5.133
	Ezen belül:								
	Élelmiszer-, ital-, dohányter. gyártás	4.998	4.258	3.395	2.900	847	683	756	675
	textília, ruházati bőrtermék gyártása	12.740	9.176	8.793	6.625	1.856	1.177	2.091	1.374
	Fa-, papír-, nyomdaipari termék gyártás	9.611	6.818	6.650	4.306	2.158	1.855	803	657
	vegyipar	1.490	1.611	782	931	481	432	227	248
	nemfém ásványi termék gyártása	2.725	2.098	1.959	1.486	500	391	266	221
	kohászat, fémfeldolgozás	10.660	7.562	6.139	4.744	3.586	2.111	934	707
	gépipar	8.055	6.211	3.989	3.482	3.421	2.141	645	588
	egyéb feldolgozóipar	7.500	5.309	4.443	3.633	2.016	1.013	1.041	663
C+D	Ipar -	57.803	43.066	36.166	28.125	14.872	9.807	6.764	5.134
F	Építőipar	42.236	41.109	29.483	30.226	10.862	8.774	1.891	2.109
G	Keresk. közútjár.-jav. és -karbantart.	138.596	119.263	83.530	77.774	40.160	27.097	14.903	14.392
H	Szálláshely-szolg. és vendégl.	25.436	32.507	19.670	19.079	3.624	7.565	2.142	5.863
I	Szállítás, raktározás, posta- és távköz.	38.091	35.087	28.621	26.572	8.211	6.854	1.258	1.661
J	Pénzügyi tev. és kiegészítő szolgáltatásai.	233	11.978	164	7.680	47	3.347	22	951
K	Ingatlanügy, bérbeadás és gazd. tev. Segítő szolg.	107.160	96.375	37.351	34.961	53.613	44.998	16.195	16.416
M	Oktatás	212	7.854	95	2.369	79	4.919	38	566
N	Egészségügyi és szociális ellátás	7.091	9.456	2.754	3.794	3.824	4.781	513	881
O	Egyéb szolgált.	37.637	33.810	26.534	25.011	8.389	6.284	2.714	2.515
	Összesen	476.744	458.355	274.458	270.638	150.652	132.087	51.628	55.585
	Ezen belül:								
	vállalkozói igazolvánnyal rendelkezők	n.a.	416.948	n.a.	265.540	n.a.	106.940	n.a.	45.468
	egyéb, adószámmal rendelkezők	n.a.	41.407	n.a.	6.143	n.a.	25.147	n.a.	10.117

* Csak a meghatározott árbevételt (1998-ban bruttó 4 millió Ft-ot) elért és ezért adófizetésre kötelezettek (adószámmal rendelkezők)

Adatforrás: A működő gazdasági szervezetek, KSH

- **Megjegyzés:** A KSH 1998. jan. 1-től - az Európai Unió tagországaiban kötelezően használt kategóriáknak megfelelően - módosította a létszám-kategóriák határait, valamint a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszerét (TEAOR). Ezért az adatok csak megközelítőleg hasonlíthatók össze az előző évekkel.

Már a fenti táblázat is jelzi, hogy az egyéni vállalkozóknak csak egy része (59 %-a) főfoglalkozású, akinek a vállalkozás a fő tevékenysége, ez adja maga és családja egzisztenciális létalapját.

További 12 %-uk nyugdíj mellett vállalkozik, ami egyúttal ugyancsak lehet teljes elfoglaltságot jelentő munka (például a termék-előállítók, kiskereskedők esetében), de lehet alkalmi jövedelem-kiegészítő tevékenység is (a munkáltatók szívesen veszik, ha a „vállalkozó” fizeti maga után a közterheket, különösen az évről-évre növekvő összegű egészségügyi hozzájárulást s azok nem a munkaadót terhelik).

A vállalkozói igazolvánnyal rendelkezők további csaknem 30 %-a mellékfoglalkozásban „vállalkozó”, főfoglalkozásában valahol alkalmazott. A mellékfoglalkozásúak ugyancsak minden ágazatban jelen vannak, legfőképp azokban a zömmel szellemi foglalkozásúakat tömörítő gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatásokban (könyvelők, tervezők, fordítók, szerkesztők, stb.). Egyes ágazatokban – például az egészségügyben – a vállalkozói igazolvány kiváltása a hivatásszerű tevékenység magán-praxisának legalizált formája. A mellékfoglalkozásúak esetében a vállalkozói igazolvány a mellékjövedelem szerzésének legális feltétele (akkor is, ha a mellékjövedelem esetenként nagyobb, mint a főfoglalkozás keresete).

Az „egyéni vállalkozók” gyűjtőfogalma alá tehát már csak a munkavégzés jellege szerint is markánsan eltérő helyzetű „vállalkozók” tartoznak, nem említve itt a tevékenységhez szükséges (vagy szükségtelen) tőkebefektetés, a piaci esély (nagyvárosi vagy falusi működés) és más, rendkívül erősen rétegző különbségeket.

A fő-, a mellékfoglalkozású és a nyugdíjas vállalkozók aránya egyébként a 90-es évek kezdetétől alig változik. Az egyéni vállalkozók – természetesen a nyugdíjasok és a mellékfoglalkozásúak is – foglalkoztathatnak alkalmazottakat, továbbá a vállalkozás tevékenységében rendszeresen

résztevő családtagokat „segítő családtag” státuszban valamint ipari tanulókat.

Az egyéni vállalkozásokban azonban tradicionálisan kevés az alkalmazott. Az APEH-hez benyújtott adóbevallások szerint (évről-évre a KSH által működőnek tekintett vállalkozások mintegy 80 %-a nyújt be adóbevallást) az egyéni vállalkozók zöme egyedül, alkalmazott és bejelentett segítő családtag nélkül dolgozik. 1997-ben a 243 ezer főfoglalkozásúnál 181 ezer, a 97 ezer mellékfoglalkozásúnál 29 ezer, a 43 ezer nyugdíjasnál 11 ezer alkalmazott dolgozott.

3. táblázat

Az egyéni vállalkozásokban foglalkoztatott alkalmazottak és családtagok létszáma 1997-ben

A vállalkozó	Vállalkozások száma	Alkalmazottak száma*	Az alkalmazottat foglalkoztatók aránya (%)					Az egy vállalkozásra jutó alkalmazottak száma*
			0	1	2	3	3+	
Főfoglalkozású	243.265	188.774	75,8	13,0	5,1	2,3	3,7	0,78
Kieg. tev. folytat	96.639	30.262	87,6	7,1	2,4	1,1	1,8	0,31
Nyugdíjas	42.822	11.891	87,5	7,8	2,4	0,9	1,4	0,28
Összesen	382.726	230.927	80,1	10,9	4,1	1,9	3,0	0,60

* a 10385 segítő családtaggal együtt. Közülük 8 ezer a főfoglalkozásúakhoz tartozott
 Adatforrás: **APEH 1997. évi adóbevallások.**

Noha legalább a két főt foglalkoztatók aránya alig haladja meg a 10 %-ot, szerény mértékben, de akadnak jelentős létszámot foglalkoztatók is.

A KSH-nál 1998 végén számításba vett több mint 458 ezer egyéni vállalkozás közül mintegy 1.600 (3,5 %) volt 10 főnél nagyobb méretű, sőt akadt 500 főnél többet foglalkoztató egyéni vállalkozás is (10-19 fős 1.245 db, 20-49 fős 343; 50-249 fős 55; 250-499 fős 1, és 500 fő felett 2). *(A működő gazdasági szervezetek száma 1998/12. KSH 1999.)*

Tulajdonképpen csak ebben a körben lehetne indokolt az alkalmazottak védelméről beszélni (ha a vállalkozásnak lenne a fizetésektelenség esetén figyelembevehető, elkülönített vagyona; ilyen kritérium azonban, mint erről már többször is szó volt, nem feltétele az egyéni vállalkozás alapításának és működésének).

Ahol 1-2 alkalmazott van, ott jellemzően nem a nagyobb szervezetek, hanem a családi munkaszervezet mintájára formálódnak a személyes- és munkakapcsolatok. Az éppen létező feladatoktól függ a munkaidő, a szabadság, a betegállomány, a fizetett ünnepek stb. elszámolása. A fizetés is független az országos bérmegállapodásoktól. A minimálbér leginkább arra szolgál, hogy kijelölje a bejelentés alsó határát; az alkalmazottaknak kifizetett tényleges jövedelem mértéke azonban az esetek nagy részében megállapíthatatlan; az érintettek közös érdeke, hogy ennek ne legyen a bizonylatokon nyoma.

Noha a nagy szervezetekben sem ismeretlen a munkaviszonyt személyes viszonyokkal ötvöző kapcsolat – a kicsikben ez a meghatározó. A két fél közötti megállapodások jelentős része a munka természete miatt is a folytonos és a kölcsönös kompenzációk terméke, ami önmagában is eléggé bizonytalan értékűvé teszi a pusztán a bérre, (sőt, a dokumentálható bérre) korlátozó bérgarancia nyújtás hasznosságát.

Az eddigiekhez talán érdemes hozzátenni, hogy az egyéni vállalkozások mikroszervezeteiben létező munkaadó-munkavállaló viszony a) nem magyar sajátosság, b) nem „elmaradottság”, ami jobb szabályozásokkal, szervezéssel, a „fejlődéssel” stb. megváltoztatható. A gazdasági működés természetes állapota, hogy a törvények, kollektív szerződések személytelen kötelmeiben rögzített munkaviszonyok mellett léteznek a kölcsönös bizalmon, a kölcsönös érdekeken alapuló, a konfliktusait személyesen kezelni képes munkaviszonyok, ahol a munkaadó és a munkavállaló kölcsönös függősége jóval egyértelműbb, s ezért kompromisszum-készségük is nagyobb, mint a

nagy szervezetekben. Felesleges – és meddő – törekvés lenne ezekbe a viszonyokba jogi eszközökkel közvetlenebbül beavatkozni; a törvény ott és abban segítsen, amiben az érintettek segítséget várnak. Más oldalról: a gazdaság kis szervezeteinek megszűnése, tevékenységük, szervezeti formáik átalakulása a gazdaság természetes alkalmazkodási folyamata. A felkínált állami garancia a csalárd bukások tömegét indíthatná el, olyan lehetőséget adva mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak, amely a jószándékú segítséget fordíthatná visszájára.

A jogi személyiség nélküli társas vállalkozások

Bár – mint jeleztük – a magyar gazdaságban többféle, jogi személyiség nélküli társas vállalkozás működhet, csak a betéti társaságokról (bt) rendelkezünk részletesebb adatokkal.¹⁰ Ezért itt csak róluk lesz szó, noha jellemzőik az általunk vizsgáltak nézőpontjából a közkereseti társaságra (kkt) is eléggé meghatározóak.

Az általunk vizsgált kérdés nézőpontjából talán a legfontosabb az, hogy míg az egyéni vállalkozásokban foglalkoztatottak esetében egyértelmű a munkaadói és a munkavállalói státusz, a jogi személyiség nélküli társaságokban ez távolról sem magától értetődő. A személyesen is közreműködő beltág rendszerint „vállalkozói” státuszú, a kültag pedig „alkalmazotti” státuszú is lehet; de a társaság foglalkoztathat nem a tagok

¹⁰ A 80-as évek kezdetén az első, már csak újdonsága miatt is a tömegkommunikációban népszerű forma a PJT volt. A többszöri funkció-szűkítés után (egy idő múltán már csak a kereskedelemben volt alapítható stb.) a néhány száz PJT-t a társasági törvény megszűnésre (átalakulásra) ítélte. A PJT-nél jóval népszerűbb formává vált az ugyancsak átalakulásra kötelezett Gmk, amelyből 1999-ben még több mint 8 ezer működött. A társasági törvényben engedélyezett jelenlegi formák: a bt, a közkereseti társaság (kkt). A mintegy 140 ezer bt mellett 1998 végén mintegy 4 ezer kkt működött; mintegy száz társaság kivételével a mikróméretű (legfeljebb 9 fős) méret nagyságban.

közül verbuvált alkalmazottat is. Jelenleg a tulajdonosi és kvázi, illetve valóságos alkalmazotti jogviszonyok szétválaszthatatlanok.

A betéti társaságok

Az egyéni vállalkozás után a legnépszerűbb forma Magyarországon a betéti társaság. (1998. végén 140.449 működött; meghaladva a legnépesebb jogi személyiségű forma, a kft 134.107-es számát.) Népszerűsége egyrészt annak köszönhető, hogy a jogalkotók (a másik, jogi személyiség nélküli társas formával, a közkereseti társasággal egyetemben) nagyon egyszerűen alapítható és működtethető forma létrehozására törekedtek.¹¹ A társaság alapításához ugyan feltételezték a tagok vagyoni hozzájárulását, de – a gazdasági társaságokról szóló törvény értelmében – ez meg nem határozott, csekély pénzösszeg, sőt esetleg nem pénzbeli hozzájárulás is lehet (például: szellemi alkotás). A jogszabály csupán azt köti ki, hogy a nem pénzbeli hozzájárulást szolgáltató tag öt éven át helytállni tartozik a társaságnak azért, hogy „hozzájárulásának értéke a szolgáltatás idején a társasági szerződésben megjelölt értéknek megfelelt.”

A társaság tagjai személyesen közreműködhetnek a társaság tevékenységében, ezért a tagot díjazás illeti meg. Az év végi elszámolás alapján a nyereség és a veszteség a tagok között a vagyoni hozzájárulás alapján oszlik meg.

A társaság – mint minden gazdálkodó – a tevékenységgel összefüggő költségeit (az érvényes szabályok szerint) elszámolhatja.

¹¹ A jogszabályok szerint: „A betéti társaság ... létesítésére irányuló társasági szerződéssel a társaság tagjai közös gazdasági tevékenység folytatására vállalnak kötelezettséget oly módon, hogy legalább egy tag (beltag) felelőssége a társasági vagyon által nem fedezett költségekért korlátlan és a többi beltaggal egyetemleges, míg legalább egy másik (kültag) csak a társasági szerződésben vállalt vagyoni betétje szolgáltatására köteles, a társaság kötelezettségeiért azonban e törvényben meghatározott kivétellel – nem felel.”

A bt-k népszerűségének másik magyarázata foglalkoztatás-politikai. A foglalkoztatást terhelő költségek növekedésével párhuzamosan gyorsan kitűnt, hogy a vállalkozói igazolvánnyal rendelkező, vagy vállalkozónak minősülő bt-tag foglalkoztatása a legolcsóbb a megbízó számára; akinek bt-je van, az a saját jövedelme után maga fizeti a közterheket, de a megbízót semmilyen, a foglalkoztatással kapcsolatos költség nem terheli. Az egyéni vállalkozással szemben a bt. jelentős előnye, hogy a tevékenységgel kapcsolatos költségek meghatározott köre a bevételből leírható. **A munkát vállaló a bt személyesen közreműködő, ezért díjazásban részesülő tagja.**¹²

A korábban foglalkoztatottak egy része így – lényegét tekintve – önfoglalkoztató lett. Ez a folyamat felgyorsult 1998-ban. Az OEP adatai szerint az 1997-ben mintegy 50 ezer főfoglalkozású bt-tag (44 ezer + 6 ezer nyugdíjas korú) száma 1998-ban több mint 127 ezer főre növekedett (112,6 ezer + 14,8 ezer nyugdíjas).¹³ A mellékfoglalkozásúak száma viszont jelentősen csökkent (a csaknem 30 ezer főről 8 ezerre).

Jelentősen nőtt az alkalmazottaik száma is (bár utánuk már meg kell fizetni a munkáltatót terhelő adókat és járulékokat, persze mód van a ténylegesnél alacsonyabb bér bevallására is és nem tudható, hogy a bel- és kültagok közül mennyien változtatták meg státuszukat alkalmazottira). Az OEP adatai szerint 1997-ben 149,6 ezer 1998-ban 243,3 ezer főfoglalkozású tag és alkalmazott dolgozott a bt-kben, nyugdíjasként pedig 9.785, illetve 18.982. A bt-k tehát

¹² A nyilvánvalóan kedvezőbb adózási lehetőségek, a bevételek terhére elszámolható költségek, de különösen az előnyösebb (és nem a munkáltatót terhelő) társadalombiztosítási járulékfizetés a mozgatója a bt-k folyamatos szaporodásának. Jellemző példa, hogy a vezető színházak művészei is bt-t alakítanak, s a kétszemélyes bt-be „kültagnak, másodiknak a feleséget, a papát, a mamát jelentik be. ... Ezek a látszat társaságok a klasszikus példái a kényszervállalkozásnak”. (Népszabadság, 1998. december 19.)

¹³ Az OEP felhívta a figyelmet arra, hogy a társas vállalkozók száma 1997-hez képest azért is emelkedett, mert 1998-ban azokat is ide sorolták, akik nem közöltek létszám-adatot, de élő tb-folyószámlájuk volt.

1997-ben együttesen csaknem 160 ezer főfoglalkozásút és nyugdíjast, 1998-ban pedig 264 ezer főt foglalkoztattak; mintegy százezerrel többet, mint az egyéni vállalkozások.

Bár a bt-k a gazdaság valamennyi ágában növekvő számban működnek, tevékenységük évek óta meghatározott ágazatokban összpontosul.

4 táblázat

A bt-k főbb működési területei 1994-ben, 1997-ben és 1998-ban

Ágazat		1994*	1997	1998
G	Keresk, közúti jármű-jav., közszükségleti cikkek javítása	36,3	31,9	32,0
K	Ingatlanügy, bérbeadás és gazd.-i tev. segítő szolg.	21,2	23,5	24,7
D	Feldolgozóipar	13,9	12,9	11,2
F	Építőipar	7,9	7,7	7,9

* 1994: a regisztrált vállalkozások

Adatforrás: KSH

A bt-k 76-80 %-át magában foglaló fenti ágazatok közül a nagy többséget adó első kettő jellemzően a kiskereskedelmet, a javító szolgáltatásokat és az üzleti szolgáltatások sokféle tevékenységét foglalja magában, a könyveléstől a szoftver-készítésig, az adószakértéstől a műszaki tanácsadásig.

A bt-k ágazonkénti létszámáról az APEH-nek benyújtott adóbevallások alapján tájékozódhatunk. 1998-ban (1997. évről) az 1997 végén a KSH-nál működőként regisztrált 118.419 bt 89 %-a adott adóbevallást.

A két rendszer számbavételi (és a tag „vállalkozói” vagy „alkalmazotti” besorolásának értelmezési) különbségei miatt az OEP és az APEH adatai némileg eltérőek (OEP 1997: 159.689 főfoglalkozású tag és alkalmazott; APEH 1997: 176.349 azonos jogállású.)

Az APEH adatai szerint 1996-hoz képest 1997-ben csaknem 7,5 ezer fővel csökkent a bt-kben dolgozók száma,¹⁴ s kissé csökkent az amúgy is kicsi "szervezeti méret": 1996-ban a bt-k átlagos létszáma 1,9 fő volt, 1997-ben 1,7 fő. S noha vannak nagy létszámú bt-k is (1997-ben a KSH adatai szerint 353 volt 21-50 fős, 71 volt 51-300 fős, és 3 található a 300 főt meghaladó méret-kategóriában is) a bt-k 98,6 %-a az akkor használt legkisebb méretkategóriába, a 11 fősnél kisebbbe tartozott.

A jellemzően nagyon kis méretek a tevékenységtől függően szűkülnek vagy bővülnek valamelyest. A munkaigényes termelő és szolgáltató tevékenységet végzők átlagos létszáma magasabb (de még ezekben sem éri el az 5 főt!), a szellemi szolgáltatások fő területein pedig az átlagos méret vagy el sem éri, vagy éppen csak meghaladja az 1 főt. A következő táblázat utolsó oszlopa ugyanezeket a tendenciákat jelzi: a munkaerőigényes termelő- és szolgáltató tevékenységeket végző bt-k között több a nagyobb létszámú, a főleg személyes (szellemi) szolgáltatást nyújtók zöme pedig legfeljebb 1-2 személyes.

¹⁴ Az OEP viszont, mint jeleztük 1998-ban jelentős növekedést regisztrált. Ennek azonban az OEP-nél alkalmazott besorolás is oka lehet: létszámadatokat nem közlök, de élő folyószámlával rendelkezőket is nyilvántartása vették.

Az adóbevallást benyújtó betéti társaságok létszáma 1997-ben

Ág, ágazat megnevezése	A bt-k száma	A foglalkoztatottak száma	Egy társaságra jutó átlagos létszám	bt-k aránya (%)	
				Az 1-2 fős	A 10 fősnél nagyobb
Mezőgazdaság,	2.679	4.795	1,8	29	34
Bányászat	60	116	1,9	19	53
Feldolgozóipar	13.553	37.992	2,8	20	48
Ezen belül:					
Élelmiszer-, ital-, dohánytermék gyártás	1.051	3.833	3,6	13	56
Textília, ruházati bőrtermék gyártása	1.641	7.802	4,8	12	68
Fa-, papír-, nyomdaipari termék gyártás	3.931	6.313	1,6	37	27
Vegyipar	673	1.987	3,0	19	39
Nemfém ásványi termék gyártása	384	870	2,3	25	23
Kohászat, fémfeldolgozás	1.647	4.669	2,8	20	38
Gépipar	3.348	10.645	3,2	19	55
Egyéb feldolgozóipar	878	1.873	2,1	28	24
Villamosenergia-, gáz-, hő-, vízellátás	75	132	1,8	26	27
Építőipar	8.076	17.254	2,1	27	24
Kereskedelem, közúti jármű, közszükségleti cikk javítása, karbantartása	33.563	55.640	1,7	38	18
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	4.500	9.653	2,1	27	24
Szállítás, raktározás, posta és távközlés	3.857	6.515	1,7	39	17
Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai	840	726	0,9	74	14
Ingatlanügyletek, üzleti szolg.	24.696	26.521	1,1	55	17
Közigazgatás és kötelező társadalombiztosítás	-	-	-	-	-
Oktatás	2.249	1.908	0,8	63	7
Egészségügy és szociális ellátás	5.146	8.661	1,7	45	5
Egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatás	5.826	6.436	1,1	60	13
Összesen	105.120	176.349	1,7	36	25

Adatforrás: Az 1998. évi adóbevallások, APEH

A bt-kben a jelenlegi nyilvántartási rendszerek következtében lehetetlen megállapítani, hogy a társaságot létrehozó beltagok és kültagok közül mennyien minősítették át magukat „alkalmazottá”.

Mínt hogy e társaságok elkülönült vagyon nélkül alakulhatnak, s eléggé bizonytalan, hogy ki a „munkaadó”, illetve a „munkavállaló”, mi a „bér” (a

közreműködésért kapott díjazás), stb. valószínűleg nem lenne szerencsés a bérgaranciát a bt-k (és a kkt-k) „munkavállalóira” kiterjeszteni.

A non-profit szervezetek foglalkoztatottai

Az egyéni és a jogi személyiség nélküli társas vállalkozók köréből visszalépünk a klasszikus alkalmazottak (munkavállalók) világába, bár a „munkaadók” nem a gazdaság, hanem a társadalom szereplői közé tartoznak.

A non-profit szervezetek – az általános meghatározás szerint – tevékenységüket nem a nyereség (profit) szerzése érdekében végzik, bár lehetnek profit-szerző tevékenységeik is. Az utóbbival szerzett bevételeket azonban csakis a szervezet eredeti (non-profit) tevékenységéhez használhatják fel.

Magyarországon, bár különféle non-profit szervezetek korábban is léteztek (pl. pártok, szakszervezetek, egyházak) csak az elmúlt évtizedben nőtt meg számuk és vált széleskörűvé tevékenységük (nem utolsó sorban az állam által közalapítványokba szervezett tevékenységek elkülönülésével).

Az itt alkalmazottak létszáma azonban összességében is szerény, az OEP 1998. évi adatai szerint – a 8015 nyugdíjas alkalmazottal együtt - alig haladja meg a 60 ezer főt (az 1998-ban nyilvántartott 3,7 millió keresőből). A főfoglalkozásúak létszáma 55,3 ezer fő volt.

Tételelesen:

A non-profit szervezeteknél foglalkoztatottak 1998-ban*

Munkaadó	Létszám (fő)
Párt	446
Sportegyesület	4171
Vadász-egyesület	1672
Horgász egyesület	283
Egyéb egyesület	5114
Szakszervezet	962
Egyéb munkavállalói érdekképv.	389
Kamara	1981
Munkáltatói érdekképv.	202
Egyéb köztestület	2939
Egyház	3019
Egyházi intézmény	9740
Közalapítvány	881
Közalapítvány intézménye	523
Egyéb alapítvány	6876
Közhasznú társaság	15988
Önkéntes kölcsönös bizt.pénztár	34
Magán nyugdíjpénztár	5
Egyéb non-profit szerv.	84
Együtt	55309

* A 8015 nyugdíjas alkalmazott nélkül

Forrás: OEP

A nagy kérdés: célszerű-e beavatkozni a bér garancia kiterjesztése érdekében – esetleg politikai viharokat is kockáztatva - a pártok (köztük esetleg a fizetési listákon szereplő vezetők) vagy az egyházak és más intézmények világába? Tulajdonképpen csak a közhasznú társaságok mintegy 16 ezer munkatársának védelme lenne indokolt, amelyeket jórészt az állam önállósított a költségvetési intézményekből, s amelyek csak részben tehetőek felelőssé saját gazdálkodásukért (a másik rész a költségvetési juttatások, azok elmaradásának vagy csökkenésének számláját terheli).

A non-profit szervezetek esetében tehát – más indokokkal, mint a vállalalkozási formáknál – ugyancsak aggályos a garanciavállalás kiterjesztése.

Még egyszer az önállókról (önfoglalkoztatókról)

Az ILO definíciója – mint láttuk – nem tekinti **vállalkozásnak** az önfoglalkoztatást.

Ugyanakkor a köznyelv – és gyakran a gazdaságpolitika – számos országban, így Magyarországon is „kisvállalkozásnak” nevezi a jogi személyiség nélküli formákban (sőt a mellékfoglalkozásban üzött) gazdasági tevékenységeket is.

Mint minden országban, Magyarországon is sajátos történelmi-politikai-társadalmi okai vannak az elnevezés használatának, e kérdés kifejtését azonban itt mellőzhetjük.

Fontosabb az, hogy mind a magyar gazdaságjog, mind a hazai munkajog miközben – helyesen – számos vonatkozásban igyekszik igazodni a fejlett gazdasági országokhoz, gyakran mellőzi a magyar gazdaság fejlettségéből, helyzetéből következő realitásokat. (Jó példa erre a nem jogi személyiségű gazdasági társaságokban a tagi-alkalmazotti viszonyok felcserélhetősége, vagy a munkajogban annak makacs tudomásul nem vétele, hogy a Munka Törvénykönyvének számos, gondosan részletezett szabálya a 780 ezer gazdálkodó szervezet közül mindössze kb. 20 ezerben, a 20 főnél nagyobbakban alkalmazható.)

Az EU jogrendszeréhez igazodva valószínűleg érdemes és szükséges lenne nagyobb figyelmet fordítani néhány összefüggésre.

Az ILO self-employment definíciója a modern gazdaságok munkaerőpiacának egyik feltételezetten növekvően fontos foglalkoztatotti rétegét körvonalazta. Mára ugyanis eléggé nyilvánvaló, hogy az európai foglalkoztatási szint tervezett növelése (a jelenlegi 61 %-ról az USA 72 %-os szintjének elérése) feltételezi az önállók számának (sokoldalúan támogatott) növekedését is.

Az önállók eddig a szegényebb, kevésbé fejlett (egyúttal többnyire jelentős mezőgazdasági népességgel rendelkező) országokban jelentettek számottevő hányadot a foglalkoztatásban. (A bruttó hazai termék nemzetközi

összehasonlítása, 1996 című, a KSH 1999-ben megjelent kiadványa többféle mértékegységben – USD, „OECD nemzetközi dollár”, osztrák schilling – ismerteti az egy főre jutó nemzeti jövedelem **vásárlóerőben** kifejezett nagyságát. Itt az USD-re számított értékeket használjuk. A KSH által közölt adatokhoz párosítottuk az EU 1996-ról kiadott foglalkoztatási adatait. Eszerint az EU-ban a legmagasabb 1 főre jutó nemzeti jövedelmű Luxemburgban (31800 USD) 9,1 % volt a keresők között az önfoglalkoztatók aránya; Dániában, ahol ugyancsak magas, 23.100 USD volt a vonatkozó érték, a keresők 8,3 %-a volt önfoglalkoztató.

A skála másik végén a hasonló adatként: Írország: 18.300 USD – 19,8 %; Spanyolország: 15.300 USD – 21,5 %, Portugália: 13.800 USD – 26,8 %; Görögország: 13.200 USD – 33,7 %.

A jólét (itt az egy főre jutó GDP vásárlóerőben kifejezett) színvonala mellett az ország gazdasági szerkezetétől is erősen függ az önfoglalkoztatás mértéke, az említett országokban az összes kereső közül Luxemburgban 2,4, Dániában 3,9, míg Írországban 11,3, Spanyolországban 8,6, Portugáliában 12,7 és Görögországban 20,3 % volt mezőgazdasági kereső.

A mezőgazdaság családi vállalkozásait aligha érdemes (és valószínűleg aligha értelmes) önálló, a háztartástól elkülönült céggént üzemeltetni. Hasonló a helyzet – a gazdasági szerkezettel ugyancsak szorosan összefüggő – szolgáltatási cégek egy részében, például a mediterrán országokban a turizmushoz kapcsolódó tevékenységek esetében. A családi panziók, vendéglátók, az idegenforgalomhoz kötődő kis üzletek tömege a foglalkoztatás nézőpontjából valószínűleg tartósan önálló (önfoglalkoztató) vállalkozás marad.

A racionalitás erős érvein túl a különböző országokban még számos sajátos körülmény alakíthatja az önfoglalkoztatás mértékét. Az Egyesült Királyságban például az önfoglalkoztatók körében jelentős arányú az egykori gyarmatokról bevándorolt, különböző etnikumokhoz tartozó népesség,

akiknek anyagi helyzete, társadalmi kapcsolatai (cég alapításához kölcsönt adni kész rokonok, barátok) csak mérsékelten tudnak segíteni az önálló cég létrehozásában.

S itt egy fontos következtetés adódik számunkra. A KSH idézett adatai szerint 1996-ban Magyarországon az egy főre jutó nemzeti jövedelem vásárlóerő paritáson 9300 USD volt, háromnegyede az EU országok között legalacsonyabbnak, a görögökének. (Megjegyezzük, hogy a vásárlóerőt figyelmen kívül hagyó számításban a Világbank 1993-ra mindössze 3350 USD-t mutatott ki Magyarország esetében, ugyanerre az időszakra Spanyolországra 13591, Írországra 13 ezer, Portugáliára 9130, Görögországra pedig 7390 USD-t. Lásd: *Workers in an Integrating World, Development Report 1995, World Bank – Oxford University Press, 1995, 162-163 old.*)

Bár vásárlóerőben mérve valamivel kisebbek a különbségek, a jólét adott szintje Magyarországon is szoros kapcsolatban áll az önfoglalkoztatók magas arányával. Ugyanezt indokolja a gazdaság adott szerkezete is. (A mezőgazdaságban most a jórészt az inaktívak körében elszámoltak foglalkoztatottként számbavétele egyszerre növelné meg a foglalkoztatottak és a mezőgazdasági foglalkoztatottak arányát.)

További tényező, amit a hazai viszonyok értelmezésénél figyelembe kell vennünk, hogy a „kisvállalkozások” sok szempontból mást jelentenek Európa jó módú államaiban, mint azt a saját itthoni tapasztalataink alapján vélnénk.

Illusztrációként:

1988-ban az Európai Unió (akkor még Európai Közösség) a kis- és középvállalkozásokat támogató politikája kereteihez egységes meghatározást fogadott el. Eszerint azok a cégek minősültek kis- vagy középvállalkozásnak, amelyek

- 500 főnél nem nagyobb létszámúak; és
- állóeszközértékük nem több 75 millió ECU-nál (ez akkor mintegy 7,5 milliárd Ft-nak felelt meg).¹⁵

Érdemes talán megjegyezni, hogy a fenti, kis- és középvállalkozás definíció lefedné az egész magyar gazdaságot (mindössze kb. 500 cég létszáma volt 500 főnél nagyobb).

Ez a meghatározás 1996 februárjáig volt érvényben. Ekkor az EU Bizottság új definíciót fogadott el: azok számítanak kis- vagy középvállalkozásnak, amelyek

- 250 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztatnak és
- éves forgalmuk nem haladja meg a 40 millió ECU-t, vagy az éves mérleg-főösszegük nem haladja meg a 27 millió ECU-t. (Ez 1996-ban mintegy milliárd Ft-os forgalmat vagy milliárd Ft-os mérleg-főösszeget jelentett.)

(A meghatározás egyéb – pl. a cég függetlenségére vonatkozó – kikötéseket is tartalmazott, ezeket azonban itt mellőzhetjük.)

A keret-szabályon belül az egységes statisztikai számbavétel érdekében az alábbi osztályozást fogadta el:

- 0 alkalmazott
- 1-9 alkalmazott = mikrovállalkozás
- 10-49 alkalmazott = kis vállalkozás
- 50-249 alkalmazott = közép-vállalkozás
- 250-től = nagyvállalat

¹⁵ Idézi: Román Z. (szerk.): Vállalkozói sikereket – erős kisvállalatokat, Magyar Kisvállalati Társaság, 1992.

(A hazai statisztikai gyakorlat 1998 óta követi ezt az osztályozást.)

A méretkategóriák az esetek jó részében szorosan összefüggenek a cég jogi státuszával: a legkisebb gazdálkodók többnyire egyúttal önfoglalkoztatók.¹⁶

Magyarországon – mint erről már szó volt – 1998 végén (a másodfoglalkozásúak és a nyugdíjasok által is működtetett) mintegy 780 ezer gazdasági szervezet csaknem 97 %-a tartozott a **mikro vállalkozások** körébe (540 ezer alkalmazott nélküli és ismeretlen létszám, 213 ezer pedig az 1-9 fős méretkategóriában).

Ugyanakkor **önfoglalkoztatónak** – a szervezeti forma alapján - a gazdasági szervezetek 81 %-a minősült (458 ezer egyéni és 175 ezer jogi személyiség nélküli, együtt 633 ezer vállalkozás).

A self-employed tehát ma már Magyarországon megkerülhetetlen foglalkoztatási kategória, csakúgy, mint a mikro vállalkozások tömeges léte.

Foglalkoztatási viszonyaik – az egy, vagy néhány munkavállalóval, a társaságokban a tagi-tulajdonosi-alkalmazotti jogállás szinte tetszőleges választásával – markánsan eltérnek munkajoguknak a nagy szervezetekre összpontosító szabályaitól.

Ezt alkalmanként (például a rehabilitációs foglalkoztatási-befizetési kötelezettségek meghatározásakor) a jogalkotás már figyelembe veszi – bár egyelőre ez még jobbára a kivétel.

Következtetések, ajánlások

Anélkül, hogy az előzőekben kifejtetteket ismételni kívánnám, csupán néhány tényt szeretnék hangsúlyozni.

¹⁶ A mikroméretű szervezetek aránya egyebek között azért nagyobb, mint az önfoglalkoztatóké, mert a jogszabályok értelmében mód van egyszemélyes tulajdonú jogi személyiségű gazdasági társaság alapítására. 1998-ban a kft-k csaknem 30 %-a, az rt-k csaknem 20 %-a tartozott a létszám nélküli (vagy ismeretlen létszámú) szervezetek kategóriájába.

1) Miközben szociálisan és a társadalmi igazságosság nézőpontjából indokolható a fizetésképtelenné vált munkáltatók munkavállalóinak segítése és jogos bérkövetelésük biztosítása a bérgarancia-alap révén, függetlenül a munkáltató gazdasági-szervezeti formájától, magam azt a véleményt képviselem, hogy az utóbbi nem hagyható figyelmen kívül.

Másként fogalmazva: az eddigi eljárás, amely a csődtörvény hatálya alá tartozó szervezetekre korlátozta és a csődeljárás során érvényesítendő követelésnek tekintette az elmaradt bérek kifizetését, a tanulmányban kifejtettek miatt továbbra is érvényesítendő korlátozás.

Következésképpen a non-profit és a jogi személyiség nélküli egyéni és társas vállalkozásokat indokolt felmenteni az alaphoz hozzájárulás kötelezettsége alól.

2) Többféle körülmény utal arra, hogy ezzel nem kerülünk ellentmondásba az EGK szóbanforgó irányelvvel.

- Túl azon, hogy az irányelv immár 20 éves, és az EU sokféle állásfoglalását módosította és módosítja a kibővült EU-tagországok gazdasági és társadalmi változásaihoz igazodó szabályozás érdekében, eléggé tág meghatározásai valószínűleg alkalmassá teszik arra, hogy a nemzeti szabályozások – racionális korrekciókkal – ma is beleférjenek.
- Az irányelv maga is többféle kivétel lehetőségére utal. Eleve kivételt tett az akkor jól érzékelhető nemzeti különbségek szerint (Grönland, Görögország). A csatlakozni kívánó kelet-európai gazdaságok sajátosságai, az átalakulás utáni adottságaikkal is (az egy főre jutó nemzeti jövedelemtől a mezőgazdaság súlyáig és a gazdaságban létrejött mikro vállalkozások tömegéig, az önfoglalkoztatás mértékéig stb.) olyan fejlemények, amit az EAK jogalkotói aligha érzékelhettek. Ez távolról sem jelenti azt, hogy Magyarország derogációra tartana igényt; csupán a fejlett európai országoktól eltérő helyzetben az

irányelvtől sem idegen nemzeti sajátosságnak megfelelő racionalitás érvényesítését.

- Az irányelv 1. cikkely (2) megengedi azt is, hogy a tagállamok kizárják az irányelv alkalmazási köréből „a munkavállalók bizonyos csoportjait a munkavállalók munkaszerződésének vagy munkaviszonyának sajátos jellege miatt.” A hazai körülmények között, a bérgarancia igénybevételére eddig nem jogosult munkavállalók – véleményem szerint, mint azt a tanulmányban is igyekeztem alátámasztani – jellemzően a „sajátos jellegű” csoportba tartoznak. Ebből a körből valószínűleg csak a nagyobb létszámot foglalkoztató egyéni és jogi személyiség nélküli társas vállalkozások különíthetők el. A létszámhatárt esetükben talán a 20 főnél többet foglalkoztatóknál lehetne kijelölni (a rehabilitációs kötelezettséghez hasonlóan).
- Az irányelv – mint erre a tanulmányban is utaltam – a munkáltató fizetéseképtelenségének megállapítását az általános meghatározások ellenére lényegében a fejlett országok jogi-szabályozási környezetében szokásos, jellemzően a jogi személyiségű munkáltatóknál érvényesíthető eljárási szabályok szerint értelmezi. (2. cikkely, a) és b) pont) A fizetéseképtelen, de (a jog szerint) vagyontalan munkáltatók valószínűleg nem tartoznak a fenti körbe sem.

3) A jogi személyiség nélküli kisvállalkozások, az önfoglalkoztatók jellemzője a nagyarányú fluktuáció. Évről-évre tömegesen válnak önálló gazdasági szereplővé, és ugyancsak tömegesen szüntetik meg önálló tevékenységüket. Ezt világszerte a gazdasági alkalmazkodás velejárójának és feltételének tekintik. A tevékenység megszüntetése jelenthet bukást, kudarcot, de jelenthet tevékenység- és (vagy) formaváltást, sőt, léteznek a törvény előírásai szerint átalakulásra kötelezett szervezetek is.

Túl a már többször hangsúlyozott körülményeken (az elkülönült vagyoni hiányától a számviteli szabályokig) ebben a többszázezer egységet

magában foglaló, dinamikusan változó körben gyakorlatilag kivitelezhetetlen feladatot vállalna az, aki a munkavállalók érdekében a garancia-alapot e sokaságra kiterjesztené.

- 4) Az eddigi vitában felmerült, hogy a garanciavállalás kiterjesztése érdekében több kardinális jogszabályt (a csődeljárás, a felszámolási eljárásról és a végelszámolásról szóló 1991. évi L. törvényt, a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LXXX. törvényt; az egyéni vállalkozásról szóló 1990. évi V. törvényt, és a helyi önkormányzatok adósságrendezési eljárásáról szóló 1996. évi XXV. törvényt) kellene módosítani.

Bár bizonyos, hogy a szóban forgó jogszabályok úgyszólván mindegyike előbb-utóbb korrekcióra szorul, az is valószínű, hogy a bérgarancia kiterjesztése érdekében végrehajtandó változások több kárt okoznának, mint hasznot; nem-kívánt irányú érdekeltségi viszonyokat, adminisztratív zavarokat, értelmezési káoszt teremtve a gazdaságban.

A szóban forgó probléma egyúttal rávilágít a munkajog számos megoldásra váró, átfogóbb problémájára, egyebek között a hagyományos munkaviszonytól eltérő formák, a „munkaadók” és a „munkavállalók” helyzetében bekövetkezett – és folyamatos – változások során számos kérdés újra-definiálásának szükségességére.

Az Európai Unió fő törekvése ma köztudottan a foglalkoztatottak számának növelése. Mindenfajta szabályozásunknak – beleértve az alkalmazásban állók védelmét – a foglalkoztatás növelésének általánosabb célja (s ebben az önálló és alkalmazottaik számának növelése is) ad perspektívát; elsősorban ehhez kellene igazodnunk.

Budapest, 2000. január 26.

Laky Teréz
OMKMK