

Gábor MÉLYPATAKI*
Characteristics of Seasonal and Public Employment Relationships Linked to
Agriculture**

1. Introduction

Agriculture is a very important part of economy with special characteristics.¹ Its importance is given by its produced and negotiable goods and products. It is the source of food and food ingredients and other raw materials. These products may be vegetable or animal in origin. These products have a significant market in the economy. According to the latest data of HCSO (Hungarian Central Statistical Office), agriculture contributed to the GDP with 3.8% in 2016. The agriculture had a part of 4.5% in GAV (Gross Added Value), 5.5% in investments and 5% in the employment.²

I would like to highlight data relating to employment. The rate of 5% is not high, but significant. The number of persons getting a job in agriculture has grown over the last years. But this growth is sufficient only for stagnation. On the other hand, one of the reasons of the growth is the effect of public employment, what needs a more detailed research. The stagnation is a momentary state which cannot stop the decrease characterising this sector. The decrease of labour force has three fundamental reasons. The first reason is the transformation of agriculture. The second reason is the migration of skilled labour force. We can mark the implementation of public employment as the third reason. The effect of these three reasons results in that fewer people work in agriculture professionally.

One key element of the change of agriculture is its relationship with society. Tillage was the main element in the life of communities in the earlier eras. The family, social and power relationships connected to the use of the land.³

* dr. jur., PhD, university assistant, University of Miskolc, Faculty of Law, Department of Agricultural and Labour Law, e-mail: jogmega@uni-miskolc.hu

** *This study has been written as part of the Ministry of Justice programme aiming to raise the standard of law education.*

¹ This paper does not analyse the family farm. About this, see more: Prugberger Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1-2, 83-102.

² A mezőgazdaság szerepe a nemzetgazdaságban 2016, in: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mezo/mezoszerepe16.pdf>, 5. (22.10.2017)

³ See more Hungarian literature: Szilágyi János Ede: Az Egyesült Államok és szövetségi államainak mezőgazdasági földtulajdon szabályozása a határon átnyúló földszerzések viszonylatában, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2nd special edition, 576; Olajos István: Földjogi kiskaté – kérdés felelet a magyar földjog aktuális kérdéseiből, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2nd special edition, 409-417.

As the use of the land and the agricultural production were dominant in a lot of areas, these activities were meeting with recognition for a long time.⁴ Some branches of production were transforming continuously together with the development of technology. Paid work spread gradually in agriculture. So the livelihood of the workers bound less to the land. The employee was an indirect user of the land.⁵

The second reason is a general problem in the labour market, which worsens the migration of manpower having been characterising the agriculture. One part of skilled workers has become too old, the other part of them tries his luck in the open Europe.⁶ In addition, there is a deficiency in supply of new experts. Those younger generations who may take over the processing will not imagine their future at our homeland or in this branch. This problem is not a recent one, because in some earlier eras there was also a lack of agricultural workers.⁷ But the problem may escalate by the industrial development.

The third reason is the occurrence of public employment. Public employment is a special employment relationship built on state-financed programs. Its occurrence should not have a negative effect on agriculture. Agricultural production is supported by a lot of public employment programs. However, this production primarily means the production of municipal lands. On the other hand, those people get into these programs, who have worked earlier as a seasonal worker. People got in to the program are those who need the help of the social supply system, since they do not have fix and continuous wage.⁸ Their agricultural work did usually not have a trace, because in most cases they had been working in the framework of 'black work' (illegal work). Therefore, these people are registered as unemployed by the state employment service. One of the goals of public work is decreasing unemployment by the labour market activation of these people. The activation can be managed by public work programs. One more element linking to the earlier three reasons should be mentioned. This part includes the legal characters of agricultural work. The research of these characters gives us the framework to understand the root of the three problems mentioned earlier. In this study the domestic and international rules of agricultural labourers and the role of public work in agriculture will be presented.

⁴ Sály Pál: A mezőgazdasági munka erkölcsi elismerése az ókori Rómában, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2nd special edition, 511-518.

⁵ Kovách Imre: *Földek és emberek – Földhasználók és földhasználati módok Magyarországon*, Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Debreceni Egyetemi Kiadó, 2016, 27. A földhasználati jogokról részletesebben: Olajos István: A termőföldhasználat szabályai, in: Szilágyi János Ede (edit.): *Agrárjog. A magyar agrár- és vidékfejlesztési jogi szabályozás lehetőségei a globalizálódó Európai Unióban*, Miskolc, Miskolci Egyetemi Kiadó, 2017, 95-109.

⁶ Orbán Szabolcs – Szabados György: Mezőgazdaság és idénymunka – sajátosságok és kilátások, *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2017/4, 417.

⁷ The Problem of Agricultural Labour, *International Labour Review*, August – September/1940.

⁸ Böszörményi Judit: A közfoglalkoztatás rendszere, jogi szabályozása, in: Böszörményi Judit – Buránszkiné Alföldi Judit – Nagyné Véber Györgyi: *Közfoglalkoztatás 2015 – Jogi, munkajogi háttér és mezőgazdasági termeléshez kapcsolódó adózási, számviteli kérdések*, Budapest, Saldo Kiadó, 2015, 9.

2. General characteristics of agricultural work

2.1. Seasonality

When we compare the branches of agriculture, the picture is not unified.⁹ In some branches sequential, even shift work is realized over the year. These are the branches in connection with stock farming. Branches in connection with plant growing are dominantly characterised by seasonality. Seasonal work is such a work that is performed in a specific season or a given time or period of the year, independently from the conditions under which the work is organized.¹⁰ In agriculture seasonality prevails. It means that the work is performed in times when its preconditions are materialized. The preconditions always depend on natural factors and land characteristics. Crops can be harvested, when they are grown. External circumstances greatly influence the harvest time of crops (weather, diseases). Seasonal work also assumes that one concrete work can usually be completed in a concrete time interval. The seasonal character of the work cannot be interpreted broadly. Working can be qualified as seasonal work on the basis of a concrete work phase. Seasonal character should usually be researched from the aspect of the concrete work and not from the employer's whole activity.¹¹ This question has importance in working-time organization. Working time assignment should be defined in accordance with the amount of workload to be performed and labour force hired by the employer. However, employers can rarely organize work schedules equally. In many cases, daily working is more than the legal 8 hours. Working over 8 hours a day can be performed only in an unequal work schedule. The unequal working schedule can be ordered as working time banking.¹² The Labour Code (LC) includes the rules of working time banking in the sections 93- 97. Working time banking is four months or 16 weeks which can be raised to six months or 26 weeks in case of seasonal work. If the employer has collective bargaining, working time banking can be applied in a year or 52 weeks period, if it is motivated by technical or work organization reasons. In agriculture shorter terms of working time banking are characteristic.

Beyond these, working time banking may have significance in seasonal employment, because the legal working time in a day – and in a week – and weekly rest days should be considered at the end of working banking time. Application of working time banking will be regular when in the average of the rules of working time and rest time the legal weekly working and rest time can be given.

⁹ Részletesebben: Orbán – Szabados 2017, 416-428.

¹⁰ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017, 398.

¹¹ Dudás Katalin: Munkaidő, in: Gyulavári Tamás (edit.): *Munkajog*, Budapest, ELTE-Eötvös Kiadó, 2013, 279.

¹² A munkaidőkeretnek az idénymunkára való kiterjesztéséért a Nemzeti Agrárkamara is lobbizott: Rugalmasabb munkaidőt az agráriumban! in: <http://technika.gmgi.hu/mezogazdasagi-technika/hirek-aktualitasok/rugalmasabb-munkaidot-az-agrariumba> (23.10.2017).

Not only in the allocation of working time banking are the rules of seasonal work special, but also in the allocation of daily work rest time. In case of seasonal work the employer can order the rest time between two work activities to be 8 hours instead of 11 hours.

It is also apparent from the above that the legislator defines the rules of seasonal work flexibly. This flexibility is needed, because of the nature of work, because one concrete work phase should always be done at a concrete time. These moments are always short, so working conditions should adapt to them. However, the adaptation cannot mean the decrease in the security level of the employee.

2.2. Formation of labour relationships

The rules referring to agricultural work fit in the new trend well. The new trend is that flexible employment conditions are coming into view in contrary with typical employment relations.¹³ This also includes the anomaly that defining the fix working conditions in any form is necessary in agriculture.¹⁴

The formation of the relationship depends on the employing form of the agricultural worker. It has been suggested earlier that in some branches of agriculture work is not seasonal. In these cases the typical working rules should be applied. The labour relation is established with a written labour contract and the content of this relationship is defined by the labour contract and the LC.

Workers are employed as seasonal workers in most branches of agriculture. Seasonal work is often formed in the framework of simplified employment. Simplifying relations means reducing administration burdens.¹⁵ The employer and the worker can make a labour contract in speech or based on an employment contract. The validity of the labour contract will not be given by its formality, but by the obligatory announcement to the authorities after the contract.¹⁶ This labour relationship is established by the announcement to the tax authority on – line as well as on telephone.¹⁷ But there are two problems with this.

¹³ Employment in European Agriculture: Labour Costs, Flexibility and Contractual Aspects, (Projekt Report) in: Institute der deutschen Wirtschaft Köln [http://www.copacogeca.be/img/user/files/KAUNAS2013/EA\(14\)3559EN3.pdf](http://www.copacogeca.be/img/user/files/KAUNAS2013/EA(14)3559EN3.pdf), 2014, 19. (24.10.2017); Franco Baraldi – Alessandra Castellini – Carlo Pirazzoli: The labour factor in agriculture: an analysis between three EU partners, *New Medit*, 2007/2, 48; see more: Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2nd special edition, 621-623.

¹⁴ Jane L. Collins – Greta R. Krippner: Permanent Labour Contracts in Agriculture, *Comparative Study of Society and Historie*, 1999/3, 510.

¹⁵ Bankó – Berke – Kiss 2017, 599.

¹⁶ Ferencz Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2015, 96; Zsófia Hornyák – Nóra Jakab – Zoltán Nagy – István Olajos: Influencing factors of the competitiveness of national agricultural law – A nemzeti agrárjog versenyképességét befolyásoló tényezők, *Journal of Agriculture and Environmental Law*, 2017/22, 68-69.

¹⁷ Mélypataki Gábor: Neue Formender Beschäftigung im Agrarrecht - Új foglalkoztatási formák az agráriumban, *Journal of Agriculture and Environmental Law*, 2010/9, 38.

The first problem is that the employers usually do not notify their workers. They are employed as “black workers”. This is also confirmed by the analysis of official supervisions. 5 %¹⁸ of all illegal workers were working in agriculture in 2014, and in 2017 the rate was 10%.¹⁹ If only the number of agricultural workers is considered, the rate is even worse.

Agriculture	2011. I.	2012. I.	2013. I.	2014. I.	2015. I.	2016. I.	2017. I.
The number of controlled workers	3 052	3 488	1 254	2 377	1 205	1 580	1954
The number of illegal workers	319	479	201	361	304	249	606
The rate of illegal workers	10,45%	13,73%	16,03%	15,19%	25,23%	15,76%	31,01%

Figure no. 1
 The rate of the illegal workers in agriculture²⁰

The increasing tendency is enhanced by the possibility of applying looser rules in the legal regulations. The employers try to avoid tax payments by passing simplified work rules. Risk willingness in simplified employment is higher than in case of work relations defined by the LC, especially because of the hope of lacking the supervision of temporary, 1-day short employment. If the employer employs the worker over 15 days several times, he will “forget” the notification of further working days²¹, crossing the legal frames.

The most popular excuses for employing without notification are: (a) referring to administration mistakes; (b) data needed for the worker’s notification were given to the accountant in the right time, but he/she failed to announce them; (c) the employer wanted to notify the worker after the probationary period; (d) the worker is on ‘probationary day’; (e) workers have been notified in earlier periods.²²

¹⁸ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2014. I. negyedév), OMMF, in: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=410 , 1.(31.10.2017)

¹⁹ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. I. félév), NGM, in: <http://www.zmkik.hu/hu/zala-megyei-kereskedelmi-es-iparkamara/cikkek/a-munkaugyi-ellenorzes-tapasztalatai-2017-i-felev-101428>, 2. (31.10.2017)

²⁰ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. I. félév), NGM, 3.

²¹ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. I. félév), NGM, 5.

²² See 21.

The second problem connects to the technical conditions related to the notification. The difficulty of registration, the deficiency of skills and infrastructure had emerged as critics before the rules came into the force. As an example Zoltán Rácz's example- cited by Jácint Ferencz – is highlighted:²³

*"... the director of the Trout Breeding Farm of Szilvásvárad cannot serve the guests in the pre-Christmas fish-shopping stunts until he has typed all the data of the workers he would apply to this job as seasonal or temporary workers, and has fought with the problems of the internet service and the lack of his computer skills."*²⁴

In addition to the highlighted example, the extent of the problem has been decreased since this quote. On-line systems are more accepted and applied nowadays. But it is correct that mainly the older age group occurs as employer in agriculture, to whom using these systems is problematic.

There is a guarantee rule when simplified employment relationship is formed. This rule is the prohibition of stepping back. It means that a labour relationship or a civil service relationship between the same partners cannot be changed for simplified employment.²⁵

Rules protecting workers are minimal in this legal relationship. A method to increase the level of protection could be an independent contract type separated from agricultural work. In this current situation an oral -bounded contract is enough without any form and contact formalities. General rules of labour relationships should be used if that is not the case of seasonal work. In our opinion, the difference is not so great between these life situations. The Hungarian legislator may be helped by foreigner examples in the formation of special legal relationships.

One example may be the regulation of the Canton of Luzern, which organizes the rules of agricultural work contracts in a special Act.²⁶ A very interesting starting point is the title of the Act, which characterizes agricultural work as a typically legal relationship, and not atypical, as in our country. It is the consequence of the characteristics of the economy. The Act determines its scope for every labour relation in what the worker works in agricultural plants or agricultural households in the Canton of Luzern.²⁷ A regulation acknowledges the partners' agreement as a generally applicable contract.

²³ Ferencz 2015, 98.

²⁴ Rácz Zoltán: Az alkalmi munkavállalás új szabályainak kritikai elemzése, *Publicationes Miskolciensis Sectio Juridica et Politica*, 2010/28, 467-468.

²⁵ Rácz 2010, 466.

²⁶ 854.a. Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis.

²⁷ 854.a 1. §.

2.3. Characteristics of simplified work

Simplified work includes agricultural seasonal work, touristic seasonal work and occasional work. The details of agricultural seasonal work are analysed in this paper.

Agricultural seasonal work: work activities including plant growing, forestry, livestock breeding, fishing, hunting branches, wrapping and logistics – except further processing – of the agricultural products grown by agricultural producers, producer groups, organizations or their associations, in case that the fix term labour relationship does not exceed 120 days in a calendar year. It is not clear from the Act of Simplified Work, but making a difference between simplified work and occasional work is necessary. Occasional work can be performed in any periods over the year without seasonality. Seasonal work is always an activity tied to a particular period and particular job in the year. Another difference is that the employer cannot employ more occasional workers as the legal extent in the framework of occasional work. The statistical number of staff should be taken into account.

The number of the staff under the scope of LC	Workers employable for occasional work
none	1 person
1-5 persons	2 persons
6-20 persons	4 persons
over 20 persons	maximum 20 % of the number of the full staff

Figure no. 2
 Limits of then number of occasional workers

The application of a headcount limit would be a guarantee rule, which would refer to only occasional work, but not for seasonal work. The limitations would not make sense in case of agricultural work, since having employees in idle times is not necessary because of the characteristics of the work. But it is interesting that despite not having a headcount limit, illegal employment is significant. Illegal employment serves avoiding taxes. In the off-season period, employing obligations could not be fulfilled. Illegal work may result in a win-win situation in a short time. The employer can give back a part of the unpaid taxes and annuities to the worker. This ‘win-win’ situation is just one moment. If the worker would be affected by an industrial accident, or he/she would need social insurance care for other reasons, then the situation would become negative. The worker does not have insurance on the day he has not been notified. The extra money the worker has pocketed is not enough for paying the first cost part of his/her care. Thinking for longer term, these days will be excluded from the needed days for retiring.

The Act draws up another seasonal work limit beside the headcount limit. This is a time-limit, which has a maximal duration of 120 days in case of that the same partners contract for seasonal work and occasional work more times in a year.²⁸ The time-limit tries to protect workers with setting time-limit for using the rules flexibly. The employers usually dish these limits too.

2.4. Questions of labour safety

Agricultural activities are varied. Included activities seem well from the definition of agricultural seasonal work: (a) cultivation; (b) forestry and hunting; (c) fishing; (d) livestock-breeding; (e) logistics of agricultural products.

These activities have their own risks and characteristics. More of them count as a dangerous activity. This is why the § 6 from the Simplified Work Act should be complemented. This paragraph rules that the employer should check whether the employee's condition is suitable for work or not. This control should be performed before starting working. The Act prescribes only the obligation of checking, but not its method. The obligation of the employer of guaranteeing healthy, not harmful working conditions should be emphasized.

Some labour safety problems can be traced back to two things. One of them is illegal work; the other is the deficit in the number of skilled workers. Agricultural employers often employ unqualified workers illegally. These two facts have led to that the number of working accidents is the highest in agriculture. This should be complemented with the increasing rate of fluctuation.

The authority noticed some kinds of anomalies of labour safety in 74.3% of the examined employers in the year of 2016.²⁹ With this rate agriculture preceded building industry in the number of irregularities. The huge number of irregularities results in the huge number of working and industrial accidents. In 2016, 18 mortal accidents, 3 severe truncated accidents, 4 other severe accidents and 9 not serious truncated accidents happened.³⁰ These data have become public. Latency is very high in case of agricultural accidents, mainly in cases of seasonal workers who are employed illegally. Statistics analysing the whole labour market and the agricultural sector at the same time show us this really well.³¹

²⁸ Raisz Anikó – Szilágyi János Ede: Development of agricultural law and related fields (environmental law, water law, social law, tax law) in the EU, in countries and in the WTO – Az agrárjog és kapcsolódó területeinek (környezetjog, vízjognak, szociális jognak, adójognak) fejlődése az Európai Unióban, a nemzetállamokban és a WTO-ban, *Journal of Agriculture and Environmental Law*, 2012/12, 124.

²⁹ Jelentés a nemzetgazdaság 2016. évi munkavédelmi helyzetéről, 29.

³⁰ Fókuszban a mezőgazdaság – első a munkavégzés biztonsága – kampányútmutató, in: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=559, 8. (01.11.2017).

³¹ See in detail: Nesztinger Péter: A mezőgazdaság munkavédelmi helyzete, munkavédelmi feladatok – konferencia előadás Gödöllő 13.06.2017, in: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:akr6DLISoYJ:www.ommf.gov.hu/letoletes.php%3Fd_id%3D7324+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=opera, (01.11.2017)

In 2017 the Ministry for National Economy and the Hungarian Chamber of Agriculture started a two-year program with the title of ‘Agriculture in focus – safety of employment is the first.’ The goals of this program are to raise the attention to the unsafe agriculture and to increase the level of knowledge of the employers, workers, qualified workers (agricultural, labour safety, employing-health, HR) and the population.³²

3. Public employment

The present system of public employment has been functioning since 2011.³³ The speciality of this relationship is that we should talk about public employment relationship instead of work relationship. Public employment stands close to the employment based on fixed-term labour contracts in many aspects, but many labour law rules should not be applied, for example: the wage of public employees does not reach the level of guaranteed wage minimum. Public employment is on the halfway between unemployment and employment on the primary labour market. Employment is imitated in many dimensions, but it offers worse conditions. Worse conditions are applied in order to prompt public employees for accepting work on the labour market.³⁴ Public employment has become the universal public policy instrument of the management of unemployment and poverty.³⁵ It is also a part of aid policy beside the employing aim. Active aged care can only be given to those whose employment cannot even be solved with public employment. Public employment, according to the starting plans, is considered by the government as a transitional employment form in what work and salary are ensured for jobseekers instead of aids.³⁶

The question may come up that why we deal with this employment policy instrument in this paper. The answer is simple. Because an important part of public employment programs is a type of agricultural program. The rate of public employees in agricultural programs is 17%.³⁷

This rate is not a huge part of the total employed headcount, but analysing the same headcount in agriculture, it is relevant. It is necessary to study the characteristics of the law relation, considering the agricultural employment headcount in public employment.

³²About the program more information: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=559

³³Jakab Nóra: Közfoglalkoztatás Magyarországon, in: Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Rácz Zoltán – Borkuti Eszter – Rácz Orsolya (edit.). *Szociális Jog I.: Európai és magyar foglalkoztatás támogatási, és munkaiügyi-, valamint munkavédelmi igazgatási jog*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2013, 63-66.

³⁴Koós Bálint: Közfoglalkoztatás a mezőgazdaságban, *Tér és Társadalom*, 2016/3, 48.

³⁵Váradi Mónika Mária: A közfoglalkoztatás, mint a szegénypolitika eszköze, in: *A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – javasolt fejlesztési irányok -tudományos-szakmai konferencia*, Belügyminisztérium, Budapest, 25th November 2015, 16.

³⁶A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – Javasolt fejlesztési irányok, in: *A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – javasolt fejlesztési irányok – tudományos-szakmai konferencia*, Belügyminisztérium, Budapest, 25th November 2015, 4.

³⁷Koós 2013, 53.

Public employment programs are realised in the framework of Start working programs in the agricultural areas in the little-village regions of the areas over the river Tisza.³⁸ There are no other work possibilities in many places, only what the municipalities and other public employers have organised. Accordingly, employees under the LC, seasonal workers under the Simplified Labour Act and public employees under the Public Employment Act work simultaneously in the agricultural field.

3.1. Public employment and agricultural activities

Before discussing detailed rules, we should deal with the will of the legislator as well. The Government obligates the Minister of Interior with the 1139/2017 (III.20.) decree – taking into consideration the shortage of labour force in the private sector – to decrease the monthly average maximal number of public workers continuously to 150.000 persons until 2020. The 11th point of the same decree includes that public employees serve flexibly the high-level labour demands of agricultural seasonal work in the interest of primary labour market reintegration. This apparent opposition may result in that in the regressive number of the public workers the rate of agricultural workers should be increased in the gradually decreasing public employed headcount. The decree does not include other concrete things over the common text, but lays down the guideline squarely. In our opinion, higher strengthening of public employment in agriculture can be expected.

Public work determined in a law, ordinance or other ways should be performed in the framework of public employment in which cultivation of communal agricultural lands and forestry are also included. Public employment is a relationship between the public employer and the public worker. According to the new rules, it could be performed as a non-profit temporary agency work.³⁹ The Act lists several employers whose full or partial activity is included in the agricultural sector: (a) local and national minority self-governments and their associations with legal personality; (b) authority of budget; (c) church legal entity; (d) non-profit foundation; (e) NGO; (f) business organization assigned or established by the state or local government for the management and maintenance of state and municipal property; (g) water company; (h) a forest manager if it is in public employment; (h1) for tasks in order to accomplish the public well-being goals of the forest determined in a separate law; (h2) rehabilitation of forest areas affected by natural damages; (h3) designation, maintenance of forest paths, hiking trails and educational paths; (h4) maintaining borderlines and their environment; (h5) creating fire protection strips and fire prevention services; (h6) collecting and transporting communal waste; (h7) forest area is cleaned from communal contamination; (i) social cooperatives in case of certain conditions;

³⁸ Ignits Györgyi – Mód Péter – Nagy Ágnes – Varga Livia: Beszámoló a 2016. évi közfoglalkoztatásról, Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási Statisztikai, Elemzési és Monitoring Főosztálya, 2017, in: http://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/download/4/8e/e1000/Beszamoló_2016_170713.pdf, (01.11.2017)

³⁹ 118/2001 (VI. 30.) Korm. rendelet.

(j) a service with public interest designated based on the law and contributing to the compulsory local governmental tasks.

The listed employers can employ public workers not only directly. Agricultural work can be realised in the framework of non-profit temporary agency work as well. Non-profit temporary work agency can only hire public workers for employers being ruled in the Public Employment Act. The user enterprise should employ the public worker for at least 60 days in the framework of fix - term temporary agency work.⁴⁰ The competent bureau, what is in the same county as the registered office of the temporary work agency, allows the temporary agency's work, if the general hiring conditions are created and a mentor is granted for the public worker. Non-profit temporary agency work can be seen from both positive and critical sides. In our opinion, both are necessary. The non-profit temporary agency work gives the possibility for the public worker to work, even if his/her public employer cannot give the task because of its seasonality character.⁴¹ On the other hand, it can make the position of the vulnerable group of public workers more difficult. The rules of hiring are superficial and suitable for abuse.

In case of public work, either direct relationship or temporary agency work, a system can be drawn which has lifted up a huge amount of labour force from agriculture and allows them to flow back only partially. Its reason is that people working in the framework of public employment has worked earlier as a hand or seasonal worker in the framework of illegal work in agriculture. They were noticed by the state labour market registers as an inactive group who should be reintegrated in the labour market. This has become the public employment program with several strict conditions. If somebody would like to get social benefits, the person should take part in public employment. The tasks of public employees depend on the topic of the winner employer's application. A great part of the projects is agricultural, but not all of them, so the headcount of the agricultural seasonal workers has decreased. Therefore, the affirmation that public employment has become the alternative of seasonal work and the commuters work life is questionable.⁴² The persons' freedom for choice is illusory because of the connection of public employment and social benefit system.

⁴⁰ Gáspárné Szokol Márta – Nemeskéri Gyula: A közfoglalkoztatásról, *E-Munkajog*, 2015/5, 8.

⁴¹ Nagy Sándor Ádám: Miért nem érdemlik meg a közfoglalkoztatottak a minimálbért? in: http://arsboni.blog.hu/2015/03/17/miert_nem_erdemlik_meg_a_kozfoglalkoztatottak_a_minimalbert (01.11.2017)

⁴² Koós 2013, 59.

4. The role of social cooperatives in agricultural work

The aim of social cooperatives is to create work conditions for its underprivileged members and enhance to improve their social situation in any other way.⁴³ The foundation of social cooperatives has similar goals to the public employment programs. Social cooperatives also connect to public employment in their activities. A great part of social cooperatives deals with guiding public workers to the primary labour market. So, since there are agricultural programs among public employment programs in a great number, a significant part of social cooperatives also deals with this. Agricultural production is usually motivated not by the market needs, so agricultural production programs started in subregion areas are complemented with more serious infrastructure - supported processing, or retail and wholesale. Why there are so many social cooperatives, if not the market motives them?⁴⁴ In small villages only these programs can be economical.

It is very important that public workers can be active members and founders of a social cooperative as well. The Public Employment Act includes special rules of the agricultural activities.

If the underprivileged person fulfils efficiently the training combined with agricultural public employment, and contracts to work at least 2 years as a member of the social cooperative, tools used related to the training can be hired for his own social cooperative from the public employer based on a lending contract. In these cases the Hungarian state, the local government and a public foundation can give the land, the public employer can lend livestock on the basis of a lending contract for free for the social cooperative. The social cooperative contracts to use the free land by keeping the legal rules. Cultivation cannot peril the fertility of the land. The social cooperative can use the land according to the guidelines of the earlier user.

4.1. The member's work relationship⁴⁵

People employed by social cooperatives work on the lands having been lent. The members of the social cooperative can work in the framework of typical work form, but also as member's work relationship.

⁴³ Erről bővebben lásd: Csák Csilla – Kenderes György: Hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatási lehetőségei és annak bizonytalanságai a mezőgazdaságban, in: Homoki-Nagy Mária – Hajdú József (edit.): *Ünnepi kötet Dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára*, Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016, 141-152; Csák Csilla – Kenderes György: New organizational and employment opportunities of the multifunctional agriculture, in: Kékesi Tamás (edit.): *The Publications of the MultiScience – XXX microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference*, Miskolc, University of Miskolc, 2016, 1-11; Csák Csilla – Hornyák Zsófia: Soziale Landwirtschaft – Die Tendenzen der sozialen Verantwortung in der multifunktionalen Landwirtschaft, *CEDR Journal of Rural Law*, 2016/2, 49-60.

⁴⁴ Tésits Róbert – Alpek B. Levente – Kun Antigóné: Az új típusú szociális szövetkezetek területileg eltérő foglalkoztatási szerepe, *Területi Statisztika*, 2015/3, 264.

⁴⁵ Prugberger Tamás: *A belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál*, Budapest, Szövetkezeti Kutató Intézet, 1989, 211.

This member's work relationship is a unique form of personal involvement in co-production in a direct way. The Cooperatives Act highlights that Member's work relationship is a relationship not covered by other acts on employment-related relationships, where compensation for the work performed may be provided in part or in whole by allocating a share from the assets produced by the members collectively, as commensurate for the work performed. It means that in these cases the rules of the LC are not applied. Having other labour relationships beside members work relationship is forbidden. A social cooperative may not enter into any other employment-related relationship with its member engaged under member's work relationship during the period of membership. If a member of a social cooperative who is engaged under member's work relationship enters into or maintains another employment-related relationship with another employer during the term of his membership, that member's work relationship shall be suspended during the existence of such employment-related relationship with the social cooperative. The social cooperative cannot have the relationships. It is not possible to have two different employing relationships between the social cooperative and member of it. Work is based on the partners' choice or member's work relationship. It also connects to the mission of social cooperatives what is creating working conditions for their underprivileged members, and enhancing the improvement of their social position. The member's work relation is an atypical form of employment which has conditions included in the member contract. The member's work relationship is an unnamed atypical form of employment in the LC, and characterises especially the social cooperative. Seasonality does not prevail in case of member's work relationship. According to the section 4/A (2) of the Public Employment Act, only the public worker who contracts working for the social cooperative for two years gets the tools as a loan for free.

5. Summary

Because of the diversification of agriculture, employment labour relationships vary very widely. Typical work is only a little characteristic in processing industry. In other branches seasonality determines work. However, special employment forms also characterize agriculture. One part of these belongs to the circle of employment policy and social benefits policy. Agricultural work can be both a goal and tool at the same time: goal for persons who want to be qualified agricultural worker, and tool for people who should be guided back to the primary labour market. Production is also determined by the diversity of employment. Although, the number of agricultural workers has increased, it is because of the instruments of the employment policy. The real number of agricultural workers is low. Employment programs set providing labour market service as a primary goal. To convert product to money is a secondary problem. This can be understood, since it could deform the markets. The occurrence of social cooperatives can have a negative effect on other characters of the market, such as primary producers.

MÉLYPATAKI Gábor*
**A mezőgazdasághoz kapcsoló idényjellegű és közfoglalkoztatási jogviszonyok
jellemzői****

1. Bevezetés

A mezőgazdaság egy sajátos jellemzőkkel rendelkező fontos része a gazdaságnak.¹ A fontosságát az általa megtermelt és piacon értékesíthető javak és a termékek adják. Az élelmiszerek, élelmiszer alapanyagok, egyéb nyersanyagok forrása. A fent említett termékek lehetnek növényi eredetűek és állati eredetűek is. Ezek a termékek jelentős mértékű piaccal rendelkeznek a gazdaságban. A KSH legfrissebb adatai alapján a mezőgazdaság a bruttó hazai termék (GDP) termeléséhez 3,8%-kal járult hozzá 2016-ban. A bruttó hozzáadott értékből 4,5%-ot adott az agrárium, a beruházásokban 5,5, a foglalkoztatásban 5,0% volt az aránya.²

A fent említett adatsorból a tanulmány keretében a foglalkoztatásra vonatkozó adatot emelnénk ki. Az 5%-os arány nem nagy de jelentős. A mezőgazdasági szektorban munkát vállaló személyek száma az utóbbi években növekedett. Ez a növekedés is azonban a stagnáláshoz elég. Másrészt a növekedés egyik oka a közfoglalkoztatás hatása, mely részletesebb vizsgálatot is igényel. A stagnálás egyenlőre egy pillanatnyi állapot mely nem tudja megállítani azt a csökkenést, ami ezt a szektort ténylegesen is jellemzi. A munkaerő csökkenésének három alapvető oka van. Az egyik ok a mezőgazdaságnak az átalakulása. A második ok a szakképzett munkaerő kivándorlása. A harmadik okként pedig a közfoglalkoztatást bevezetését jelölhetjük meg. A három ok együttes hatása eredményezi azt, hogy egyre kevesebben végzik hivatásszerűen a mezőgazdasági munkát.

A mezőgazdaság átalakulásának egyik kulcseleme annak a társadalomhoz fűződő viszonya. A korai időszakokban a földművelés egy közösség életének fő eleme volt. A családi – társadalmi és hatalmi viszonyok összekapcsolódtak föld használatával.³ Mivel a föld használata, a mezőgazdasági termelés volt nagyon sok területen

* dr. jur., PhD, egyetemi tanársegéd, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék, e-mail: jogmega@uni-miskolc.hu

** *A tanulmány az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg.*

¹ Jelen tanulmányban a családi gazdaságok nem kerülnek elemzésre, Erről lásd bővebben: Prugberger Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet, *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2015/1-2, 83-102.

² A mezőgazdaság szerepe a nemzetgazdaságban 2016, in: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mezo/mezoszerepe16.pdf>, 5. (2017.10.22.)

³ Bővebben a téma kapcsán: Szilágyi János Ede: Az Egyesült Államok és szövetségi államainak mezőgazdasági földtulajdon szabályozása a határon átnyúló földszerzések viszonylatában, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 576.; Olajos István: Földjogi kiskaté – kérdés felelet a magyar földjog aktuális kérdéseiből, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 409-417.

a meghatározó, ezért nagyon sokáig megbecsülés övezte ezt a tevékenységet.⁴ A technikai fejlődéssel együtt az egyes termelési ágak is fokozatosan átalakultak. A mezőgazdaságban is egyre inkább elterjedt a bér munka. A munkavállaló megélhetése így már kevésbé kötődött a földhöz. A munkavállaló közvetett használója lett a földnek.⁵

A második ok egy generális munkaerőpiaci probléma, mely súlyosbítja azt a munkaerő kiáramlást, amely az agráriumot korábban is jellemezte. A szakképzett munkaerő egy része kiöregedett, egy másik része pedig a nyitott Európában próbál szerencsét.⁶ Mind ezek mellett hiányzik a szakember utánpótlás. Azok a fiatalabb generációk, akik átvehetnék a termelést sem itthon, vagy nem ezen a területen képzelik el a jövőjüket. A probléma természetesen nem újkeletű, hiszen korábban is voltak olyan korszakok, mikor nem volt elég munkavállaló a szektorban.⁷ De talán az ipari fejlődés okán napjainkban jobban eszkalálódik a probléma.

A harmadik ok a közfoglalkoztatás megjelenése. A közfoglalkoztatás egy sajátos karakterű állami finanszírozású programokra építő foglalkoztatási viszony. A megjelenése nem kellene, hogy negatív hatással legyen a mezőgazdaságra. Nagyon sok közfoglalkoztatási program támogatja a mezőgazdasági termelést. Ez a termelés azonban első sorban az önkormányzati területek megművelését jelenti. Másrészt ezekbe a programokba azok a személyek kerülnek be, akik korábban az idénymunkát ellátták. A programba bekerült személyek azok, akik rászorulnak a szociális ellátórendszer segítségére, mivel stabil állandó jövedelemmel nem rendelkeznek.⁸ A mezőgazdaságban végzett munkájuknak sem volt általában nyoma, mivel azt az esetek nagy részében feketefoglalkoztatás keretében végezték. Ennek megfelelően ezek a személyek munkanélküliként vannak regisztrálva az állami foglalkoztatási szervnél. A közfoglalkoztatás egyik célja pedig a munkanélküliség csökkentése a munkanélküli személyek munkaerőpiaci aktiválása révén. Az aktiválás pedig a közfoglalkoztatási programokon keresztül valósulnak meg.

⁴ Lásd Sály Pál: A mezőgazdasági munka erkölcsi elismerése az ókori Rómában, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 511-518.

⁵ Kovách Imre: *Földek és emberek – Földhasználók és földhasználati módok Magyarországon*, Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Debreceni Egyetemi Kiadó, 2016, 27. A földhasználati jogokról részletesebben: Olajos István: A termőföldhasználat szabályai, in: Szilágyi János Ede (szerk.): *Agrárjog: A magyar agrár- és vidékfejlesztési jogi szabályozás lehetőségei a globalizálódó Európai Unióban*, Miskolc, Miskolci Egyetemi Kiadó, 2017, 95-109.

⁶ Orbán Szabolcs – Szabados György: Mezőgazdaság és idénymunka - sajátosságok és kilátások, *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2017/4, 417.

⁷ Erről részletesebben: (Szerző nélküli) The Problem of Agricultural Labour, *International Labour Review* Vol. XLII. Nos 2-3 (1940/August – September).

⁸ Böszörményi Judit: A közfoglalkoztatás rendszere, jogi szabályozása, in: Böszörményi Judit – Buránszkiné Alföldi Judit – Nagyné Véber Györgyi: *Közfoglalkoztatás 2015 – Jogi, munkajogi háttér és mezőgazdasági termeléshez kapcsolódó adózási, számviteli kérdések*, Budapest, Saldo Kiadó, 2015, 9.

A fenti három okhoz kapcsolódóan még egy elemet meg kell említenünk. Ez az elem a mezőgazdasági munkavégzés jogi jellemzőit foglalja magában. Ezeknek a jellemzőknek a vizsgálata ad keretet ahhoz, hogy a fent jelzett három probléma gyökerét jobban megérthessük. A tanulmányban ugyanis a mezőgazdasági munkavállalókra vonatkozó hazai és nemzetközi szabályokat is bemutatjuk, illetve a közfoglalkoztatásnak az agráriumban betöltött szerepét is.

2. A mezőgazdasági munkavégzés általános jellemzői

2.1. Az idényjelleg

A mezőgazdaság egyes ágazatait összehasonlítva nem egységes a kép.⁹ Egyes ágazatokban folyamatos, akár több műszakos munkavégzés is megvalósul egész évben. Ilyen ágazatok az állattenyésztéssel összefüggő területek. A növénytermesztéssel összefüggő ágazatokban azonban az idényjelleg dominál. Az idénymunka az olyan munkavégzés mely a munkaszervezés körülményeitől függetlenül az évszakhoz, az év egy adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.¹⁰ A mezőgazdaságban főként a szezonális érvényesül. Ez azt jelenti, hogy a munkavégzés azokban az időintervallumokban történik, amikor ennek az előfeltételei teljesülnek. Az előfeltételek mindig a természeti tényezőktől és adottságoktól függenek. A terményt betakarítani akkor lehet, amikor az beérett. Hogy mikor érik be az jelentős mértékben függ a külső körülményektől (időjárás, betegségek). Az idénymunka ugyanakkor azt is feltételezi, hogy egy adott munka mindig egy adott időintervallum alatt végezhető el. A munka idényjellegét nem lehet kiterjesztően értelmezni. A munkavégzés csak az adott munkafolyamat alapján minősíthető idénymunkának. Az idényjellegét mindig az adott munka tekintetében kell vizsgálni, nem a munkáltató egész tevékenysége alkalmából.¹¹ Ennek a kérdésnek a munkaidő szervezés keretében van jelentősége. Tekintettel az elvégzendő munka mennyiségére, és a munkáltató által felvett munkaerő mennyiségére kell meghatározni a munkabeosztást. A munkabeosztás során azonban a legritkábban tudják a munkáltatók az egyenlő munkaidőbeosztást megvalósítani. Sokszor a napi munkavégzés meghaladja a törvényes 8 órát. A napi 8 óránál hosszabb munkavégzés csak az egyenlőtlen munkaidőbeosztással valósítható meg. Az egyenlőtlen munkaidőbeosztás pedig munkaidőkeret formájában rendelhető el.¹² A Munka törvénykönyve (továbbiakban Mt.) 93-96. § tartalmazza a munkaidőkeretre vonatkozó szabályokat. A munkaidőkeret alkalmazása 4 hónap vagy 16 hét, melyet idénymunka esetén 6 hónapra vagy 26 hétre lehet emelni.

⁹ Részletesebben: Orbán – Szabados 2017, 416-428.

¹⁰ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017, 398.

¹¹ Dudás Katalin: Munkaidő, in: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Budapest, ELTE-Eötvös Kiadó, 2013, 279.

¹² A munkaidőkeretnek az idénymunkára való kiterjesztéséért a Nemzeti Agrárkamara is lobbizott: Rugalmasabb munkaidőt az agráriumba!, in: <http://technika.gmgi.hu/mezogazdasagi-technika/hirek-aktualitasok/rugalmasabb-munkaidot-az-agrariumba>, (2017.10.23.)

Ha pedig a munkáltatónál van kollektív szerződés akkor 1 év vagy 52 heti munkaidőkeret alkalmazható, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. A mezőgazdaságban a rövidebb időtartamú munkaidőkeretek alkalmazása a jellemző.

A munkaidőkeret alkalmazásának az idénymunka esetében a fentiekén túl azért lehet jelentősége, mivel a napi – és heti törvényes munkaidőre és a heti pihenőidőre vonatkozó szabályokat a munkaidőkeret végén kell figyelembe venni. Akkor lesz szabályos a munkaidőkeret alkalmazása, ha a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályok a munkaidőkeret átlagában kiadják a törvényes heti munka és pihenőidő mértékét.

Az idénymunkára vonatkozó szabályok alkalmazása nem csak a munkaidőkeret, de a napi pihenőidők kiadásában is speciális. Az idénymunka esetében a munkáltató elrendelheti, hogy két munkavégzés közötti pihenőidő mértéke 8 óra legyen 11 óra helyett.

A fentiekből is kitűnik, hogy a jogalkotó az idénymunka szabályait rugalmasan határozza meg. Erre a rugalmasságra a munka természete miatt van szükség, mivel egy adott munkát az agráriumban mindig az adott pillanatban kell elvégezni. Ezek a pillanatok mindig rövid időtartamúak, így a munkafeltételeknek is alkalmazkodnia szükséges hozzájuk. Az alkalmazkodás természetesen nem jelentheti a munkavállaló védelmi szintjének a csökkenését.

2.2. A jogviszony keletkezése

A mezőgazdasági munkavégzési tevékenységre vonatkozó szabályok jól illeszkednek az új trendbe. Az új trend a rugalmas foglalkoztatási feltételek előtérbe kerülése a tipikus munkavégzési viszonyokkal szemben.¹³ Ez magában foglalja azt az anomáliát is, mely szerint az állandó munkafeltételek megfogalmazása mégis szükséges valamilyen formában az agráriumban.¹⁴

A jogviszony keletkezése függ attól, hogy a mezőgazdasági munkavállalót milyen típusú munkaviszonyban foglalkoztatják. A korábbiakban utaltunk rá, hogy a mezőgazdaság egyes szegmenseiben nem idényjellegű a munka. Ezekben az esetekben a tipikus munkaviszonyok szabályait kell alkalmazni. A munkaviszony írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre. A munkaviszony tartalmát pedig a munkaszerződés és az Mt. határozza meg.

¹³ Employment in European Agriculture: Labour Costs, Flexibility and Contractual Aspects, (Projekt Report) in: Institute der deutschen Wirtschaft Köln [http://www.copa-cogeca.be/img/user/files/KAUNAS2013/EA\(14\)3559EN3.pdf](http://www.copa-cogeca.be/img/user/files/KAUNAS2013/EA(14)3559EN3.pdf), 2014, 19. (2017.10.24.); Franco Baraldi, Alessandra Castellini - Carlo Pirazzoli: The labour factor in agriculture: an analysis between three EU partners, *New Medit*, 2/2007, 48.; lásd még Tóth Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 621-623.

¹⁴ Jane L. Collins – Greta R. Krippner: Permanent Labour Contracts in Agriculture, *Comparative Study of Society and Historie*, 1999/3, 510.

A mezőgazdaság jelentős részében azonban a munkavállalókat idénymunka keretében foglalkoztatják. Az idényjellegű foglalkoztatást gyakran egyszerűsített foglalkoztatás keretében valósítják meg. A jogviszony egyszerűsítése az adminisztratív terhek csökkentését jelenti.¹⁵ A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést szóban is megkötöheti, vagy mintaszerződés alapján. A munkaszerződés érvényességét nem a formalitás fogja adni, hanem az azt követő hatósági bejelentés.¹⁶ Ez a munkaviszony a bejelentéssel keletkezik. A bejelentést az adóhatóság irányába kell megtenni. Ez történhet on-line felületen, vagy akár telefonon is.¹⁷ Ezzel azonban két probléma is van.

Az első probléma, hogy a munkáltatók sokszor nem jelentik be a munkavállalókat. Feketén foglalkoztatják őket. Ezt támasztja alá a hatósági ellenőrzések elemzése is. 2014.-ben összes feketén foglalkoztatott munkavállaló 5%-a jutott a mezőgazdasági ágazatra,¹⁸ ugyanez a 2017-ben 10%.¹⁹ Ha csak a mezőgazdasági ágazatban dolgozók létszámát nézzük, akkor még rosszabb az arány:

Mezőgazdaság	2011. I.	2012. I.	2013. I.	2014. I.	2015. I.	2016. I.	2017. I.
Ellenőrzéssel érintett munkavállalók száma	3 052	3 488	1 254	2 377	1 205	1 580	1954
Feketén foglalkoztatott munkavállalók száma	319	479	201	361	304	249	606
Feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya	10,45%	13,73%	16,03%	15,19%	25,23%	15,76%	31,01%

1. táblázat
A mezőgazdaságban illegálisan foglalkoztatott munkavállalók aránya²⁰

¹⁵ Bankó – Berke – Kiss 2017, 599.

¹⁶ Ferencz Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2015, 96.; Zsófia Hornyák – Nóra Jakab – Zoltán Nagy – István Olajos: Influencing factors of the competitiveness of national agricultural law – A nemzeti agrárjog versenyképességét befolyásoló tényezők, *Journal of Agriculture and Environmental Law*, 2017/22, 68-69.

¹⁷ Mélypataki Gábor: Neue Formen der Beschäftigung im Agrarrecht – Új foglalkoztatási formák az agráriumban, *Journal of Agriculture and Environmental Law* 2010/9, 38.

¹⁸ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2014. I. negyedév), OMMF, in: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&chir_reszlet=410 (2017.10.31.)

¹⁹ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. I. félév), NGM, in: <http://www.zmkik.hu/hu/zala-megyei-kereskedelmi-es-iparkamara/cikkek/a-munkaugyi-ellenorzes-tapasztalatai-2017-i-felev-101428>, 2. (2017.10.31.)

²⁰ A táblázat forrása: A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. I. félév), NGM, 3.

A növekvő tendenciát a jogi szabályozás maga is elősegíti a lazább szabályok alkalmazásának lehetőségével. A munkáltatók az egyszerűsített szabályok kikerülésével próbálják meg elkerülni az adófizetést. Az időszakos, egy-egy napokra történő foglalkoztatás során az ellenőrzések elmaradásának reményében, egyszerűsített foglalkozásnál még nagyobb a „kockázatos hajlandóság”, mint az Mt. szerinti munkaviszony esetében. Ha a munkáltató 15 napnál több alkalommal foglalkoztatja a munkavállalót, akkor inkább „elfelejti” a további munkanapok bejelentését.²¹ Ezzel túllépve a törvényes kereteket.

A bejelentés nélküli foglalkoztatással kapcsolatosan továbbra is gyakoriak az alábbi munkáltatói kifogások: (a) ’adminisztrációs hibára’ való hivatkozás; (b) munkavállalók bejelentéséhez szükséges adatokat időben leadták a könyvelőnek, de a ’könyvelő elmulasztotta’ a bejelentésüket; (c) próbaidő után kívánta bejelenteni a munkavállalót a munkáltató; (d) a munkavállaló „próbanapon” van; (e) az előző időszakban mindig bejelentették a munkavállalókat.²²

A második probléma pedig kapcsolódik a bejelentéssel kapcsolatos technikai feltételekhez. Már a szabályok hatályba lépése előtt felmerült kritikaként a regisztráció nehézsége, szakismeretek és infrastruktúra hiánya. Erre példaként a Ferencz Jácint által is idézett²³ Rácz Zoltán által megfogalmazott példát emelnénk ki mi is:

„... a szilvásváradai püsztránglelep vezetője a karácsonyi halvásárlás előtti rohamban addig nem tudja a vásárlókat kiszolgálni, amíg az erre a munkára alkalmazni kívánt idény- vagy alkalmi munkásoknak nem ütégeti be hajnalban az összes adatát, megküldve az internet-szolgáltatás technikai problémáival, illetve a saját számítógép-használattal kapcsolatos ismeret hiányával.”²⁴

A kiemelt példához hozzátennénk, hogy az idézett megjelenése óta eltelt időszak csökkentette a probléma mértékét. Mára egyre inkább elfogadott és alkalmazottak az on-line rendszerek. Az azonban teljesen helytálló, hogy a mezőgazdaságban foglalkoztatóként az idősebb korosztály jelenik meg főként, akinek az ilyen rendszerek használata ténylegesen okozhat gondot.

Az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keletkezésénél egy garanciális szabály kerül csak meghatározásra. Ez a garanciális szabály a ’visszalépés tilalma.’ Ez azt jelenti, hogy ha azonos felek között munkaviszony, vagy közszolgálati jogviszony áll fenn, ezt nem lehet egyszerűsített foglalkoztatásra változtatni.²⁵

A munkavállalót védő garanciális szabályok ebben a jogviszonyban nagyon minimálisak. A védelmi szint növelésének egyik módja lehetne ha a mezőgazdasági munkavégzésre elkülönült önálló szerződéstípus létezne. A jelenlegi helyzetben elegendő egy szóban megkötött szerződés is, minden alaki és tartalmi formaságok nélkül. Ha nem idényjellegű munkáról van szó, akkor pedig a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok alkalmazandóak.

²¹ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. I. félév), NGM, 5.

²² Lásd 21. jegyzet.

²³ Ferencz 2015, 98.

²⁴ Rácz Zoltán: Az alkalmi munkavállalás új szabályainak kritikai elemzése, *Publicationes Miskolciensis Sectio Juridica et Politica*, 2010/28, 467-468.

²⁵ Rácz 2010, 466.

Véleményünk szerint nincs ekkora különbség a két élethelyzet között. A sajátos jogviszony kialakításában külföldi példák segíthetnék a magyar jogalkotót.

Egyik példa lehetne a Luzern kantoni szabályozás, mely külön jogszabályban rendezi a mezőgazdasági munkaszerződés szabályait.²⁶ Érdekes kiindulópont már a jogszabály címe is, mely tipikus jogviszonyként jellemzi a mezőgazdasági munkavégzést, és nem atipikus formaként, mint nálunk. Ez adódik a gazdaság jellemzőiből is. A jogszabály saját hatályát megállapítja mindazon munkaviszonyokra, melyekben a munkavállalók a Luzern Kantonban található mezőgazdasági üzemekben, vagy mezőgazdasági háztartásokban végzik a munkatevékenységüket.²⁷ A szabályozás általános érvényű szerződésként ismeri el a felek megállapodását.

2.3. Az egyszerűsített foglalkoztatás jellemzői

Az egyszerűsített foglalkoztatás magában foglalja a mezőgazdasági idénymunkát, a turisztikai idénymunkát, illetve alkalmi munkaviszonyt is. A tanulmány keretében mi a mezőgazdasági idénymunkával vizsgáljuk meg részletesebben.

Mezőgazdasági idénymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot. A jogszabályból nem tűnik ki, de szükséges különbséget tennünk alkalmi munka és idénymunka között. Az alkalmi munka az év bármelyik időszakában teljesíthető munkavégzés, melyhez nem feltétlenül kapcsolódik a szezonálitás. Az idénymunka pedig mindig az év egy bizonyos időszakához kötött előre meghatározott munkakörökben jelentkező munkavégzés.

Egy további különbség, hogy a munkáltató a törvényes mértéknél több munkavállalót nem foglalkoztathat egyszerre alkalmi munkavállalás keretében. A munkavállalók statisztikai létszámát kell figyelembe venni.

Mt. hatálya alatti munkavállaló	Alkalmi munkavállalás keretében alkalmazható munkavállaló
nincs	1 fő
1-5 fő	2 fő
6-20 fő	4 fő
20 fő fölött	a munkavállalói létszám 20%

2. táblázat
Létszámkorlát

²⁶ Nr. 854.a. Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis.

²⁷ Nr. 854.a. 1. §.

A létszámkorlát alkalmazása egy garanciális szabály lenne, mely azonban csak az alkalmi munkára vonatkozik, de az idénymunkára nem. A mezőgazdasági idénymunka esetében nem lenne értelme a korlátozásnak, hiszen a munka jellegéből adódóan nem feltétlenül szükséges, hogy a munkáltató munkavállalókkal rendelkezzen a holt időszakokban. Érdekes azonban, hogy annak ellenére, hogy itt nincs létszámkorlát mégis jelentős az illegális foglalkoztatás mértéke. Az illegális foglalkoztatás az adóelkerülést szolgálja. A szezonon kívüli időszakban nem tudna eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének. Rövid távon win-win helyzetet eredményezhet a feketemunka. Amit a munkáltató nem fizet ki adóba és járuléka annak egy részét vagy egészét a munkavállalónak tudja adni. A win-win helyzet azonban pillanatnyi állapot. Ha menetközben a munkavállalót üzemi baleset éri, vagy más okból társadalombiztosítási ellátásra szorulna, akkor a helyzet negatívba fordult. A munkavállaló, amikor nem jelentették be nem rendelkezik biztosítással. Az a többlet pénz, amit a munkavállaló zsebbe megkapott pluszban pedig nem fedezi az ellátás önköltségi árát. Ha hosszabb távon gondolkodunk, akkor pedig a nyugdíjhoz szükséges szolgálati időből kiesnek az ilyen napok.

A jogszabály megfogalmaz a létszámkorlát mellett egy másik az idénymunkára is vonatkozó korlátozást is. Ez a másik egy időkorlát, mely kimondja, hogy ha a felek egymással többször is idénymunkára, idénymunkára és alkalmi munkára vonatkozó jogviszonyt kötnek, maximális időtartama 120 nap.²⁸ Az időkorlát próbálja megvédeni a munkavállalót, azzal, hogy a rugalmas szabályok alkalmazásának időbeli korlátot állít. A munkáltatók azonban ezeket a korlátokat is kijátsszák általában.

2.4. Munkavédelmi kérdések

A mezőgazdasági tevékenység sokrétű. A mezőgazdasági idénymunka fogalmából is jól látszik, hogy milyen tevékenységek tartoznak ide: (a) földművelés; (b) erdő- és vadgazdálkodás; (c) halászat; (d) állattenyésztés; (e) mezőgazdasági termékek logisztikája.

Ezeknek a tevékenységeknek mindnek megvan a sajátos kockázata és jellemzője. Több tevékenység veszélyes üzemi tevékenységnek is minősül. Ezért szükséges kiegészítenünk az Eftv. 6. §-ban foglalt szabályt, mely szerint a munkáltató köteles a munkavállaló munkára képes állapotát ellenőrizni. Ezt az ellenőrzést a munkavégzés megkezdése előtt kell végrehajtani. A jogszabály csak az ellenőrzési kötelezettséget írja elő a mikéntet nem határozza meg. Ezekhez kapcsolódóan ki kell emelni a munkáltató kötelezettségét az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkakörülmények biztosítása körében.

²⁸ Anikó Raisz – János Ede Szilágyi: Development of agricultural law and related fields (environmental law, water law, social law, tax law) in the EU, in countries and in the WTO – Az agrárjog és kapcsolódó területeinek (környezetjog, vízjog, szociális jog, adójog) fejlődése az Európai Unióban, a nemzetállamokban és a WTO-ban, *Journal of Agriculture and Environmental Law*, 2012/12, 124.

A munkavédelmi problémák egy része visszavezethető két dologra az egyik. A fekete foglalkoztatás, a másik pedig a szakemberek hiánya. A mezőgazdasági munkáltatók gyakran szakismeretekkel nem rendelkező munkavállalókat foglalkoztatnak illegálisan. Ez a két tényező pedig elvezetett oda, hogy a mezőgazdaságban a legnagyobb a munkabalesetek száma. Ezeket szükséges kiegészíteni azzal, hogy jelentős mértékű a fluktuáció.

2016-ban a hatóság a vizsgált munkáltatók 74,3 %-nál tapasztalt valamilyen munkavédelmi szabálytalanságot.²⁹ Ezzel a mértékkel a mezőgazdaság a szabálytalanságok tekintetében az építőipart is megelőzte. A nagyszámú szabálytalanság nagy számú munkabalesetet és üzemi balesetet is generál. 2016-ban 18 halálos baleset, 3 súlyos csonkolásos baleset, 4 egyéb súlyos baleset és 9 nem súlyos csonkolásos baleset történt.³⁰ Ezek azok az adatok, amelyek ismertté váltak. A mezőgazdasági balesetek esetében nagyfokú a látencia, főleg az idénymunkások esetében, akiket feketén foglalkoztatnak. Ez nagyon jól látszik azokból a statisztikákból, melyek egymás mellett vizsgálják az egész munkaerő-piacot és a mezőgazdasági szektort.³¹ A balesetek megelőzése és csökkentése érdekében a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Nemzeti Agrárkamara 2017-ben éltre hívott egy kétéves programot „Fókuszban a mezőgazdaság – első a munkavédelem biztonsága” címmel. A program célja, hogy felhívja a figyelmet a munkavédelmi szempontból veszélyes mezőgazdaságra és növelje az ágazatban tevékenykedő munkáltatók, munkavállalók, szakemberek (agrár, munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi, HR) és a lakosság ismereteit.³²

3. Közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatás jelenlegi rendszere 2011 óta funkcionál.³³ Sajátossága, hogy itt nem munkaviszonyról beszélünk, hanem közfoglalkoztatási jogviszonyról. A közfoglalkoztatási jogviszony sok tekintetben közel áll a határozott idejű munkaszerződésen alapuló foglalkoztatáshoz, de nagyon sok munkajogi szabályt nem kell alkalmazni, pl.: a közfoglalkoztatottak bére nem éri el a garantált bérminimumot. A közfoglalkoztatás így félúton jár a munkanélküliség és az elsődleges munkaerőpiacon való foglalkoztatás közt. Több dimenzióban is a foglalkoztatást imitálja, de annál kedvezőtlenebb kondíciókat kínál.

²⁹ Jelentés a nemzetgazdaság 2016. évi munkavédelmi helyzetéről, 29.

³⁰ Fókuszban a mezőgazdaság – első a munkavédelem biztonsága – kampányútmutató, in: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=559, 8. (2017.11.01.)

³¹ A statisztikákról bővebben: Nesztinger Péter: A mezőgazdaság munkavédelmi helyzete, munkavédelmi feladatok – konferencia előadás Gödöllő 2017.06.13., in: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:akr6DLISoYJ:www.ommf.gov.hu/letoles.php%3Fd_id%3D7324+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=opera, (2017.11.01.)

³² A kampányról bővebben: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=559

³³ Jakab Nóra: Közfoglalkoztatás Magyarországon, in: Jakab Nóra – Prugberger Tamás – Rácz Zoltán – Borkuti Eszter – Rácz Orsolya (szerk.): *Szociális Jog I.: Európai és magyar foglalkoztatás támogatási, és munkaiügyi-, valamint munkavédelmi igazgatási jog*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2013, 63-66.

A kedvezőtlen kondíciókat annak érdekében alkalmazza a rendszer, hogy a közfoglalkoztatottakat piaci munkavállalásra ösztönözze.³⁴ A közfoglalkoztatás mára a munkanélküliség és a szegénység kezelésének univerzális közpolitikai eszközévé vált.³⁵ A foglalkoztatási cél mellett segélyezési politika részét is képezi. Az kaphat csak aktív korúak ellátását, akinek a foglalkoztatása a közfoglalkoztatással sem oldható meg. A közfoglalkoztatást – a kezdeti terveknek megfelelően – a Kormány átmeneti foglalkoztatási formának tekinti, ahol segély helyett munkát és fizetést biztosít az álláskereső számára.³⁶

Felmerülhet a kérdés, hogy jelen tanulmány között miért is foglalkozunk egy ilyen foglalkoztatáspolitikai eszközzel. A válasz egyszerű. Azért mert a közfoglalkoztatási programok egy fontos része mezőgazdasági program. A mezőgazdasági programokban foglalkoztatott közfoglalkoztatottak aránya 17%.³⁷

A 17% az összes foglalkoztatotti létszámhoz mérten ugyan nem egy jelentős rész, de ha ugyanezt a létszámot a mezőgazdaságban vizsgáljuk, ott jelentős. A közfoglalkoztatás keretében a mezőgazdaságban foglalkoztatottak létszámára tekintettel szükséges megnéznünk a jogviszony jellemzőit.

A mezőgazdasági területeken a közfoglalkoztatási programok a start munkaprogramok keretében valósultak meg első sorban a Tiszántúli területeken az aprófalvas régiókban.³⁸ Nagyon sok helyen nincs is más munkalehetőség, mint az önkormányzat, vagy más közfoglalkoztató által megszervezett munka. Ennek megfelelően a mezőgazdasági területeken párhuzamosan végeznek munkatevékenységet az Mt. hatálya alatt álló munkavállalók, az Eftv. általi idénymunkások és Kftv. hatálya alatti közfoglalkoztatottak.

3.1. A közfoglalkoztatás és a mezőgazdasági tevékenységek.

A részletszabályok kifejtése előtt szükséges foglalkoznunk a jogalkotó akaratával is. A Kormány az 1139/2017 (III.20.) Korm. határozat alapján a belügyminisztert kötelezi a versenyszférában kialakult munkaerőhiányra figyelemmel, hogy a közfoglalkoztatási programokban részt vevők havi átlagos maximális létszámát 2020-ig folyamatosan 150 ezer főre csökkentse.

³⁴ Koós Bálint: Közfoglalkoztatás a mezőgazdaságban, *Tér és Társadalom*, 2016/3, 48.

³⁵ Váradi Mónika Mária: A közfoglalkoztatás, mint a szegénypolitika eszköze, in: *A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – javasolt fejlesztési irányok -tudományos-szakmai konferencia*, Belügyminisztérium, Budapest, 2015. november 25., 16.

³⁶ (Szerző nélküli) A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – Javasolt fejlesztési irányok, in: *A közfoglalkoztatás aktuális kihívásai – javasolt fejlesztési irányok -tudományos-szakmai konferencia*, Belügyminisztérium, Budapest, 2015 november 25., 4.

³⁷ Koós 2013, 53.

³⁸ A statisztikákat és a térképeket bővebben lásd: Ignits Györgyi – Mód Péter – Nagy Ágnes – Varga Lívia: Beszámoló a 2016. évi közfoglalkoztatásról, Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási Statisztikai, Elemzési és Monitoring Főosztálya, 2017, in: http://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/download/4/8e/e1000/Beszámoló_2016_170713.pdf, (2017.11.01.)

Ezzel párhuzamosan ugyanennek a határozatnak a 11. pontja tartalmazza, hogy az elsődleges munkaerőpiaci reintegráció érdekében - a közfoglalkoztatottak rugalmas módon szolgálják ki a mezőgazdasági idénymunka szezonálisan kiugró munkaerő-szükségletét, különös tekintettel a jelenleg meglévő mezőgazdasági kézi munkaerő hiányára. Ez a látszólagos ellentét azt eredményezheti, hogy az egyre csökkenő közfoglalkoztatotti létszámon belül a mezőgazdaságban foglalkoztatottak részarányát növelni kell. Az általános megfogalmazáson túl konkrétumot nem tartalmaz a határozat, de egyértelműen kijelöli az irányvonalat. Véleményünk szerint a jövőben a mezőgazdaságban a közfoglalkoztatás nagyobb arányú erősödése várható.

A közfoglalkoztatás keretében valamilyen törvényben, rendeletben, vagy egyéb módon meghatározott közfeladatot kell elvégezni, melybe beletartoznak az első sorban közösségi mezőgazdasági földek megművelése, erdészeti munkák is. A közfoglalkoztatás a közfoglalkoztató és a közfoglalkoztatott közötti jogviszony. Az új szabályok alapján azonban közhasznú kölcsönzés formájában is teljesíthető.³⁹ A közfoglalkoztatók körében a törvény több olyan foglalkoztatót is felsorol, melyek tevékenységének egy része vagy egésze a mezőgazdasági szektorba tartozik: (a) helyi és nemzeti önkormányzat, valamint ezek jogi személyiséggel rendelkező társulása; (b) költségvetési szerv; (c) egyházi jogi személy; (d) közhasznú jogállású szervezet; (e) civil szervezet; (f) az állami és önkormányzati tulajdon kezelésével és fenntartásával megbízott, vagy erre a célra az állam, önkormányzat által létrehozott gazdálkodó szervezet; (g) vízitársulat; (h) erdőgazdálkodó, amennyiben a közfoglalkoztatás keretében; (h1) az erdő külön törvényben meghatározott közjóléti céljainak megvalósítása érdekében végzett feladatok ellátására; (h2) a természeti károkat szenvedett erdőterületek rehabilitációjára; (h3) erdészeti sétatutak, turistautak és tanösvények kijelölésére, karbantartására; (h4) határjelek és környezetének karbantartására; (h5) tűzpázták készítését és tűz megelőzést szolgáló feladatok ellátására; (h6) kommunális hulladék gyűjtésére és elszállítására; (h7) az erdőterület kommunális szennyeződéstől való tisztítására kerül sor; (i) bizonyos feltételek fennállása esetén szociális szövetkezet; (j) a kötelező önkormányzati feladat ellátásában közreműködő, törvény alapján kijelölt közérdekű szolgáltató.

A felsorolt foglalkoztatók nem csak közvetlenül foglalkoztathatják a közfoglalkoztatottat. A mezőgazdasági munkavégzés közhasznú kölcsönzés keretében is megvalósulhat. A közhasznú kölcsönző közfoglalkoztatási jogviszonyban álló közfoglalkoztatottakat csak a közfoglalkoztatásról szóló törvényben meghatározott közfoglalkoztató részére kölcsönözhet. A szolgáltatás fogadójának legalább 60 napos határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszonyban kell munkaerő-kölcsönzés céljából foglalkoztatnia.⁴⁰ A közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatását a közhasznú kölcsönző székhelye szerint illetékes kormányhivatal engedélyezi, ha az általános kölcsönbeadási feltételek megvannak, illetve mentort is biztosít a közfoglalkoztatott részére. A közhasznú kölcsönzést lehet pozitívan és kritikusan is szemlélni. Véleményünk szerint mindkettőt szükséges egyszerre.

³⁹ 118/2001 (VI.30.) Korm. rendelet.

⁴⁰ Gáspárné Szokol Márta – Nemeskéri Gyula: A közfoglalkoztatásról, *E-Munkajog*, 2015/5, 8.

A közhasznú kölcsönzés lehetővé teszi, hogy a közfoglalkoztatott akkor is dolgozhasson, ha a közfoglalkoztatója nem tud munkát biztosítani számára például a végzett munka idényjellege miatt.⁴¹ Másrészt az amúgy is kiszolgáltatott helyzetben lévő közfoglalkoztatott helyzetét nehezebbé is lehet vele tenni. A kölcsönzési szabályok felületesek, így azok a joggal való visszaélésre alkalmasak.

A közfoglalkoztatás esetében, akár a közvetlen kapcsolat áll fenn, akár a kölcsönzési viszony, egy olyan rendszer vázolható fel, mely jelentős mértékben kiemelte a korábban a mezőgazdaságban foglalkoztatott munkaerőt a rendszerből, és csak részben áramoltatja vissza. Ennek oka az, hogy azok a személyek akik most közfoglalkoztatás keretében dolgoznak, korábban napszámosként, idénymunkásként voltak jelen a mezőgazdaságban, általában feketefoglalkoztatás keretében. Az állami munkaerőpiaci nyilvántartások őket inaktív csoportnak látta, akiket be kell integrálni a munkaerőpiacra. Ez lett a közfoglalkoztatási program számos szigorú feltétellel. Aki szociális ellátást szeretne, annak részt kell vennie a közfoglalkoztatásban. A közfoglalkoztatottak feladatai függenek attól, hogy a közfoglalkoztató mire nyert pályázatot. A projektek egy nagy része mezőgazdasági, de nem mind, ezért összességében csökkent annak a munkaerőnek a létszáma, aki idénymunka keretében mezőgazdasági munkát végez. Ezért a magunk részéről vitatnánk azt az állítást, hogy a közfoglalkoztatás az idénymunka és az ingázással járó elhelyezkedés alternatívájává vált.⁴² Az érintett személyek választási szabadsága látszólagos, éppen a közfoglalkoztatás és a megváltozott segélyezési rendszer kapcsolata okán.

4. A szociális szövetkezek szerepe a mezőgazdasági munkavégzésben

A szociális szövetkezet célja a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése.⁴³ A szociális szövetkezetek alakítása is hasonló célt fogalmaz meg, mint a közfoglalkoztatás. A szociális szövetkezetek tevékenységükben is kapcsolódnak a közfoglalkoztatáshoz. A szociális szövetkezetek jelentős része közfoglalkoztatottak elsődleges munkaerőpiacra történő átvezetésével foglalkozik. Ebből adódóan mivel a közfoglalkoztatási programok között is nagy számban vannak mezőgazdasági célú programok, a szociális szövetkezetek egy jelentős része is ezzel foglalkozik.

⁴¹ Nagy Sándor Ádám: Miért nem érdemlik meg a közfoglalkoztatottak a minimálbért?, in: http://arsboni.blog.hu/2015/03/17/miert_nem_erdemlik_meg_a_kozfoglalkoztatottak_a_minimalbert, (2017.11.01.)

⁴² Koós 2013, 59.

⁴³ Erről bővebben lásd: Csák Csilla – Kenderes György: Hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatási lehetőségei és annak bizonytalanságai a mezőgazdaságban, in: Homoki-Nagy Mária – Hajdú József (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Czúcz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára*, Szeged, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016, 141-152.; Csák Csilla – Kenderes György: New organizational and employment opportunities of the multifunctional agriculture, in: Kékesi Tamás (szerk.): *The Publications of the MultiScience – XXX microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference*, Miskolc, University of Miskolc, 2016, 1-11.; Csák Csilla – Hornyák Zsófia: Soziale Landwirtschaft – Die Tendenzen der sozialen Verantwortung in der multifunktionalen Landwirtschaft, *CEDR Journal of Rural Law*, 2016/2, 49-60.

A mezőgazdasági termelést számos esetben nem a piaci igény motiválja ezért a kistérségi programban megkezdett mezőgazdasági alapanyagtermelés immár komolyabb infrastruktúrával támogatott feldolgozással, vagy vegyes bolti kis- és nagykereskedelemmel egészül ki. Ha a nem a piac indokolja, akkor miért van ennyi mezőgazdasági szociális szövetkezet?⁴⁴ A kistelepüléseken gazdaságosan csak az ilyen típusú programok valósíthatók meg.

Fontos, hogy a közfoglalkoztatottak maguk is aktív részesei és alapítói lehetnek a szociális szövetkezeteknek. Erre vonatkozóan a Kftv. speciális szabályokat határoz meg a mezőgazdasági célú tevékenységekkel kapcsolatosan.

Ha a hátrányos helyzetű személy képzési programmal egybekötött mezőgazdasági célú közfoglalkoztatásban eredményesen vesz részt, és vállalja, hogy szociális szövetkezet tagjaként a továbbiakban legalább két évet fog dolgozni, a képzési programmal összefüggésben használt eszközöket az általa megalapított szociális szövetkezet a közfoglalkoztatótól haszonkölcsön-szerződés alapján ingyenesen használatba veheti. Ezekben az esetekben a magyar állam, az önkormányzat vagy a közalapítvány a szociális szövetkezet részére a termőföldet, a közfoglalkoztató az állatállományt haszonkölcsön-szerződés alapján ingyenesen használatba adhatja. A szociális szövetkezet a szerződésben vállalja hogy az általa ingyenesen használatba vett termőföldet a jogszabályi előírások betartásával hasznosítja. Ennek során csak olyan gazdálkodást folytathat, amely nem veszélyezteti a föld termőképességét. A szociális szövetkezet a földet a korábbi használó irányelvei szerint használhatja.

4.1. Tagi munkavégzés

A haszonkölcsönbe kapott termőföldeken a szociális szövetkezet által foglalkoztatott személyek dolgoznak.⁴⁵ A szociális szövetkezet tagjai tevékenységüket elláthatják tipikus munkaviszony keretében, de tagi munkavégzés keretében is. Ez a tagi munkavégzés a közös termelésben való, a tagsági jogviszonyon alapuló közvetlen közreműködés. Maga a szövetkezeti törvény is kiemeli, hogy a tagi munkavégzés önálló, más munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó törvény hatálya alá nem tartozó jogviszony, amelyben az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a tagok által közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is megvalósulhat. Ez annyit jelent, hogy ezekben az esetekben a Munka törvénykönyvének a szabályai egyáltalán nem érvényesülnek. A tagi munkavégzés mellett további jogviszonyok vállalása tilos. A szociális szövetkezet tagi munkavégzési jogviszonyban lévő tagja a tagsági jogviszonya fennállása alatt más foglalkoztatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít vagy tart fenn, e jogviszony tartama alatt a szociális szövetkezettel fennálló tagi munkavégzési jogviszonya szünetel. A szociális szövetkezet sem halmozhatja a jogviszonyokat. A szociális szövetkezet és szövetkezeti tag között egy időben nem állhat fenn két különböző foglalkoztatási jogviszony.

⁴⁴ Tésits Róbert – Alpek B. Levente – Kun Antigóné: Az új típusú szociális szövetkezetek területileg eltérő foglalkoztatási szerepe, *Területi Statisztika*, 2015/3, 264.

⁴⁵ A tagi viszonyokról részletesen: Prugberger Tamás: *A belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál*, Budapest, Szövetkezeti Kutató Intézet, 1989, 211.

A felek választása alapján vagy a tagi munkavégzés alapján történik a munkavégzés vagy munkaviszony alapján. Ez némileg össze is függ a szociális szövetkezet küldetésével, mely a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése.

A tagi munkavégzés atipikus munkavégzési forma, melynek a feltételeit a tagi megállapodás tartalmazza. A tagi munkavégzés egy az Mt.-ben nem nevesített atipikus munkavégzési forma, mely speciálisan a szociális szövetkezetet jellemzi. A tagi munkavégzés esetében nem érvényesül a szezonális. A Kftv. 4/A (2) alapján csak az a közfoglalkoztatott kapja ingyenesen haszonkölcsönbe az eszközöket, aki vállalja, hogy két évig jogviszonyban marad a szövetkezettel.

5. Összegzés

A mezőgazdaság sokszínűsége okán foglalkoztatási jogviszonyok széles palettája alkalmazható. A legkisebb mértékben elsősorban a feldolgozóiparban a tipikus munkavégzés a jellemző. Más területeken a szezonális határozza meg a munkavégzést. A munkaviszony mellett azonban speciális foglalkoztatási viszonyok is jellemzik az agráriumot. Ezen jogviszonyok egy része a foglalkoztatáspolitikai és a segélyezés körébe tartozik. A mezőgazdasági munkavégzés egyszerre jelenthet célt és eszközt. Célt azok számára, akik hivatásos mezőgazdászokká akarnak válni, és eszközt azok számára, akiket vissza kellene vezetni az elsődleges munkaerőpiacra. A foglalkoztatási jogviszonyok sokszínűsége determinálja a termelést is. A mezőgazdaságban foglalkoztatottak összlétszáma ugyan nőtt, de ez első sorban a foglalkoztatáspolitikai eszközöknek köszönhető. A tényleges termelő munkában arányaiban kevesebben vesznek részt. A foglalkoztatási programoknak a munkaerőpiaci szolgáltatás nyújtása az elsődleges célja. A mezőgazdasági termékek értékesítése másodlagos. Ez a másodlagosság érthető is, hiszen képes lenne a piacok torzítására. A szociális szövetkezetek megjelenése negatív hatással lehet az egyéb piaci szereplőkre, így az őstermelőkre.