

Az egyszerűsített foglalkoztatás szerepe és hatása a munkaerőpiacon

Összefoglalás: Az egyszerűsített foglalkoztatás (EFO) a magyar munkaerőpiacon egyik leggyakrabban alkalmazott atipikus foglalkoztatási formája, amely elsősorban a rövid távú, szezonális és alkalmi munkaerőigények kielégítésére szolgál. Az elmúlt évek jogszabályi változásai különösen a 2025–2026-ra vonatkozó módosítások jelentősen átalakították az EFO alkalmazásának feltételeit, és új adminisztratív kihívásokat teremtettek a munkáltatók számára, különösen a humán erőforrás-menedzsment területén. A tanulmány célja annak bemutatása, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás jelenlegi szabályozási és adminisztratív környezete milyen gyakorlati nehézségeket okoz a munkáltatók számára, valamint, hogy ezekre milyen digitalizációs megoldások kínálhatnak hatékony választ. A kutatás alapját egy munkáltatók körében végzett kérdőíves felmérés adja, amely a HR-adminisztráció során felmerülő problémákra, az információhiányra és a jogszabályi megfelelés kockázataira fókuszál. A kutatás eredményei rámutatnak arra, hogy az EFO alkalmazása továbbra is nélkülözhetetlen eszköz a rövid távú munkaerőigények kezelésében, ugyanakkor az egyik legnagyobb kihívást az jelenti, hogy a munkáltatók nem rendelkeznek valós idejű, megbízható információval arról, hogy egy adott munkavállaló az adott naptári évben hány napot dolgozott már egyszerűsített foglalkoztatás keretében más munkáltatóknál. Ez az információhiány növeli az adminisztratív hibák és a jogszabályi túllépések kockázatát, még jóhiszemű foglalkoztatás esetén is. A tanulmány egy anonimizált gyakorlati példa bevonásával mutatja be az EFO alkalmazásának nehézségeit, és javaslatot tesz egy olyan digitális nyilvántartási és adatmegosztási megoldásra, amely elősegítené a munkáltatók, a bérszámfejtő-rendszerek és a hatóságok közötti hatékonyabb együttműködést. A következtetések szerint az egyszerűsített foglalkoztatás hosszú távú fenntarthatósága nemcsak jogszabályi, hanem informatikai és szervezeti fejlesztéseket is igényel a magyar munkaerőpiacon. **Kulcsszavak:** Egyszerűsített foglalkoztatás, atipikus foglalkoztatás, munkaerőpiacon, HR-adminisztráció, digitalizáció, jogszabályi változások.

* Gábor Dénes Egyetem, Gazdálkodási és Menedzsment Szak

Email:

alexandra.kengyel@gmail.com

ORCID: 0009-0009-7693-1577

** Gábor Dénes Egyetem, egyetemi docens

Email: kovacs.tamas@gde.hu

ORCID: 0009-0000-6826-1539

[1] Hovánszki A. (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi szemle*. 07., (1222.), pp. 30–36.

[2] Munkaügyi Fórum (2023): *Egyszerűsített foglalkoztatásról érte-tően*. Elérhető: <https://www.munkaugyifo-rum.hu/egyszerusitett-foglalkoztatasa-srol-ert-hetoen/>

[3] Csordás T. (2016): *Emberi erőforrás gazdálkodás*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.

Abstract: Simplified employment (EFO) is one of the most frequently used atypical forms of employment in the Hungarian labour market, primarily serving short-term, seasonal and occasional labour demands. Recent legislative changes, particularly those introduced for the period 2025–2026, have significantly reshaped the regulatory framework of simplified employment and created new administrative challenges for employers, especially in the field of human resource management. The aim of this study is to examine the practical difficulties arising from the current regulatory and administrative environment of simplified employment and to identify digital solutions that may provide effective responses to these challenges. The research is based on a questionnaire survey conducted among employers, focusing on HR-related administrative issues, information gaps and compliance risks. The findings of the research indicate that simplified employment remains an essential tool for managing short-term labour needs. However, one of the most significant challenges faced by employers is the lack of real-time, reliable information regarding the number of days an employee has already worked under simplified employment with other employers within the same calendar year. This information deficit increases the risk of administrative errors and legal non-compliance, even in cases of good-faith employment. Through an anonymised case study, the paper illustrates the practical difficulties associated with the application of simplified employment and proposes a digital registration and data-sharing solution aimed at improving cooperation between employers, payroll systems and public authorities. The study concludes that the long-term sustainability of simplified employment requires not only legislative adjustments but also substantial digital and organisational developments within the Hungarian labour market. **Keywords:** Simplified employment, atypical employment, labour market, HR administration, digitalization, legislative changes.

Bevezetés

Az egyszerűsített foglalkoztatás (EFO) a magyar munkaerőpiac egyik meghatározó atipikus foglalkoztatási formája, amely elsősorban a rövid távú, szezonális és alkalmi munkaerőigények kielégítését szolgálja [1, 2].

A foglalkoztatás ezen típusa az elmúlt években egyre nagyobb jelentőségre tett szert, mivel rugalmas megoldást kínál a munkáltatók számára a gazdasági bizonytalanság, a munkaerőhiány és az igényjellegű termelési sajátosságok kezelésére [3].

A magyar munkaerőpiacot az elmúlt időszakban jelentős külső és belső tényezők formálták, mint a COVID-19-járvány gazdasági hatásai, az inflációs környezet, valamint a jogszabályi és adminisztratív keretek folyamatos változása [4]. Ezek a folyamatok felerősítették az atipikus foglalkoztatási formák iránti igényt, miközben új kihívásokat is teremtettek a jogszerű és hatékony foglalkoztatás megvalósításában. Az egyszerűsített foglalkoztatás ebben a környezetben kiegyenlítő szerepet tölt be, mivel lehetőséget biztosít a munkáltatók számára a gyors munkaerő-bevonásra anélkül, hogy hosszú távú kötelezettségeket vállalnának.

Ugyanakkor az EFO alkalmazása nem csupán előnyökkel jár. A rendszer működését szigorú jogszabályi keretek határozzák meg, amelyek célja a visszaélések visszaszorítása és a jogszerű foglalkoztatás erősítése. A 2025–2026-ra vonatkozó jogszabályi módosítások különösen nagy terhet róttak a munkáltatókra, mivel az adminisztratív kötelezettségek növekedése és az információk korlátozott hozzáférhetősége jelentősen megnehezítette a mindennapi HR-gyakorlatot [5, 6]. Az egyszerűsített foglalkoztatás gyakorlati alkalmazása ugyanakkor egyre inkább túlmutat a jogszabályi megfelelés kérdésén, és a humán erőforrás-menedzsment működésének szerves részévé válik. A munkáltatók számára nem csupán a foglalkoztatás jogszerűsége, hanem az információk pontossága, naprakészsége és hozzáférhetősége is kulcstényezővé vált. Az EFO-val kapcsolatos adminisztratív döntések sok esetben rövid idő alatt születnek meg, miközben a szükséges információk hiánya növeli a hibázás és a jogszabálysértés kockázatát. Ez a feszültség különösen erősen jelenik meg a szezonális működésű ágazatokban, ahol a gyors munkaerő-bevonás és a jogkövető foglalkoztatás egyidejű biztosítása jelent kihívást a HR-folyamatok számára.

A tanulmány célja, hogy átfogó képet adjon az egyszerűsített foglalkoztatás munkaerőpiaci szerepéről és hatásairól, különös tekintettel a munkáltatói oldalról jelentkező adminisztratív kihívásokra és az ezekből fakadó kockázatokra. A kutatás középpontjában annak vizsgálata áll, hogy az EFO milyen mértékben járul hozzá a munkaerőpiac rugalmasságához, valamint milyen hatással van a foglalkoztatás jogszerűségére és átláthatóságára. A publikáció empirikus alapját egy, a munkáltatók körében végzett kérdőíves felmérés adja, amely a gyakorlati tapasztalatokon keresztül mutatja be az egyszerűsített foglalkoztatás alkalmazásának előnyeit és nehézségeit. A tanulmány egy anonimizált gyakorlati példa bevonásával elemzi a HR-adminisztráció során felmerülő problémákat, és javaslatokat fogalmaz meg az EFO működésének hatékonyabbá tételére, különös tekintettel a digitalizációs lehetőségekre és az információáramlás fejlesztésére.

[4] KSH: *Munkaerőpiaci részvétel*. Elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/mun_modsz.html?utm_source=metekintve: 2025. 11. 11.)

[5] PWC (2025): *Mi változott 2025. július 1-jétől és mire számíthatunk jövőre?* Elérhető: https://www.pwc.com/hu/hu/blog/valtozasok_a_foglalkoztatasi_szabalyaiban.html?utm_source

[6] NAK–Buzás T. (2025): *Újabb változások 2026. évtől az egyszerűsített foglalkoztatásban*. Elérhető: https://www.nak.hu/tajekoztatasi-szolgalatas/adozas/108646-ujabb-valtozasok-2026-evtol-az-egyszerusített-foglalkoztatásban?utm_source

Elméleti és jogi háttér

AZ EGYSZERŰSÍTETT FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYOZÁSI KERETEI

[1] Hovánszki A. (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi szemle*. 07., (1222.), pp. 30–36.

[2] Munkaügyi Fórum (2023): *Egyszerűsített foglalkoztatásról értekezés*. Elérhető: <https://www.munkaugyiforum.hu/egyszerusített-foglalkoztatásrol-értékezés/>

[4] KSH: *Munkaerőpiaci részvétel*. Elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/mun_modsz.html?utm_source=megette (megtekinítve: 2025. 11. 11.)

[7] Magyar Országgyűlés (2010): 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról. Elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1000075.tv>

[8] NAV információs füzet 46. szám – Az egyszerűsített foglalkoztatás (közzétéve: 2025. 03. 12.) (Letöltve: 2025. 10. 12)

Az egyszerűsített foglalkoztatás jogintézménye Magyarországon a 2010. évi LXXV. törvény alapján került bevezetésre azzal a céllal, hogy jogszerű, ugyanakkor rugalmas foglalkoztatási lehetőséget biztosítson a rövid távú munkaerőigények kielégítésére [7]. A szabályozás elsődleges célja az adminisztráció egyszerűsítése, a feketefoglalkoztatás visszaszorítása, valamint a munkáltatók és munkavállalók számára egyaránt átlátható jogi keretek megteremtése volt.

Az EFO három fő formában jelenik meg a gyakorlatban: alkalmi munka, mezőgazdasági és turisztikai idenymunka, valamint filmipari statiszta foglalkoztatás [8]. Ezek közös jellemzője, hogy időben korlátozottak, egyszerűsített bejelentési kötelezettséggel járnak, és eltérnek a hagyományos munkaviszonytól mind a közteherviselés, mind a társadalombiztosítási jogosultságok tekintetében. A rendszer sajátossága, hogy a munkáltató a munkavállaló után napi fix összegű közterhet fizet, míg a munkavállalót bérlevonások nem terhelik.

Az egyszerűsített foglalkoztatás fajtái a következők:

- alkalmi munka, amely legfeljebb öt egymást követő napra, havonta maximum tizenöt napra, évente pedig legfeljebb kilencven napra létesíthető;
- mezőgazdasági és turisztikai idenymunka, amely időszakosan ismétlődő, szezonális jellegű munkavégzést tesz lehetővé;
- filmipari statiszta foglalkoztatás, amely speciális, rövid időtartamú foglalkoztatási formát jelent.

Munkaerőpiaci szempontból az egyszerűsített foglalkoztatás fontos szerepet tölt be a rugalmasság biztosításában [1, 4]. Különösen azokban az ágazatokban vált nélkülözhetetlenné, ahol az idejnyjellegű termelés, a kereslet ingadozása vagy a rövid határidejű munkák miatt a hagyományos foglalkoztatási formák nem nyújtanak megfelelő megoldást. Az EFO lehetőséget teremt a diákok, nyugdíjasok, pályakezdők és alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők számára is a jogszerű munkavégzésre, ezáltal hozzájárul a foglalkoztatottság növeléséhez és a munkaerőpiaci integrációhoz [2].

Ugyanakkor a rendszer működésének vannak korlátai és kockázatai is. Az EFO nem alkalmas hosszú távú foglalkoztatásra, valamint a szigorú napkeretek és létszámkorlátok miatt fokozott figyelmet igényel a munkáltatók részéről.

A jogszabályi környezet az elmúlt években többször módosult, amely növelte az adminisztratív terheket és a megfelelési kockázatokat, különösen a kis- és középvállalkozások számára [9].

A 2025–2026-os jogszabályi változások tovább erősítették az ellenőrzési és nyilvántartási kötelezettségeket az egyszerűsített foglalkoztatás rendszerében [6, 10]. Bár egyes korlátozások enyhültek, az éves foglalkoztatási napkeretek betartása továbbra is kiemelt jelentőségű maradt, miközben a közteherviselés szabályai is módosultak. A közterhek mértékének változását a következő táblázat szemlélteti, amely az egyszerűsített foglalkoztatás egyes formáihoz kapcsolódó napi közteher összegét mutatja 2025 elején.

1. táblázat. Az egyszerűsített foglalkoztatás közterhei

Egyszerűsített foglalkoztatás típusa	Közteher mértéke 2025. január 1-jétől	Közteher mértéke 2025. február 2-ától
Mezőgazdasági időnyomunka	1.500 Ft /nap	2.200 Ft /nap
Turisztikai időnyomunka	1.500 Ft /nap	2.200 Ft /nap
Alkalmi munka	2.900 Ft /nap	4.400 Ft /nap
Filmipari statisztá	8.700 Ft /nap	8.700 Ft /nap

Forrás: NAV információs füzet 46. szám, saját szerkesztés.

A táblázat alapján megállapítható, hogy 2025. január 1-jétől a mezőgazdasági és turisztikai időnyomunka esetében a napi közteher 1.500 forint volt, míg az alkalmi munkavállalók után fizetendő közteher 2.900 forint/napot tett ki, a filmipari statisztá foglalkoztatás esetében pedig 8.700 forint/nap volt érvényben. 2025. február 2-től jelentős emelkedés következett be az első két foglalkoztatási formánál: a mezőgazdasági és turisztikai időnyomunka napi közterhe 2.200 forintra, az alkalmi munka esetében pedig 4.400 forintra nőtt, míg a filmipari statisztá foglalkoztatás közterhe változatlan maradt.

A közterhek ilyen rövid időn belüli emelkedése tovább növelte a munkáltatók adminisztratív terheit, különösen a tervezhetőség és a költségkalkuláció szempontjából. Mindezt tovább nehezíti, hogy a munkáltatók jelenleg nem rendelkeznek teljes körű, valós idejű információval arról, hogy egy adott munkavállaló az adott évben összesen hány napot dolgozott már egyszerűsített foglalkoztatás keretében

[6] NAK–Buzás T. (2025): *Újabb változások 2026. évtől az egyszerűsített foglalkoztatásban*. Elérhető: https://www.nak.hu/tajkoztatasi-szolgalatas/adozas/108646-ujabb-valtozasok-2026-evtol-az-egyszerusített-foglalkoztatásban?utm_source

[9] Magyar Országgyűlés (2025.): 2025. évi X. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény módosításáról. Elérhető: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2500010.TV>

[10] NAV (2026): *Az egyszerűsített foglalkoztatás 2026-os változásai*. Elérhető: https://nav.gov.hu/ado/egyebkot/Az_egyszerusített_foglalkoztatás_2026-os_valtozasai (Megtéktve: 2026. 01. 20.)

más munkáltatóknál. Ez az információhiány a növekvő közterhek és az ellenőrzési kötelezettségek mellett fokozza az adminisztratív hibák és a jogsértések kockázatát még jóhiszemű foglalkoztatás esetén is.

AZ EGYSZERŰSÍTETT FOGLALKOZTATÁS VÁRHATÓ VÁLTOZÁSAI 2026-TÓL

2026-tól az egyszerűsített foglalkoztatás (EFO) szabályozása több lényeges ponton módosul. A változások célja a foglalkoztatási rugalmasság növelése, valamint a munkáltatói adminisztráció mérséklése. A legjelentősebb módosítás az úgynevezett „azonos felek közötti” éves időkorlát megszüntetése: mezőgazdasági és turisztikai időnyomunka, valamint alkalmi munka esetében 2026. január 1-jétől már nem áll fenn olyan korlátozás, amely meghatározná, hogy ugyanazon munkáltató és munkavállaló között egy naptári évben hány nap egyszerűsített foglalkoztatás létesíthető. Ugyanakkor az alkalmi munka jellegéből fakadó időbeli korlátok legfeljebb öt egymást követő nap, illetve havi maximum tizenöt nap továbbra is érvényben maradnak.

A munkavállalók éves összesített EFO-keretére vonatkozó alapvető szabályozás változatlan marad, amely szerint egy naptári évben összesen legfeljebb 120 nap egyszerűsített foglalkoztatás vállalható. Ettől kizárólag a mezőgazdasági időnyomunkát végzők esetében tér el a szabályozás, akik számára 2026-tól további 90 napos keretbővítés lép életbe, így összesen akár 210 nap munkavégzés is jogszerűen teljesíthető. A többletkerethez kapcsolódó közteher mértéke a minimálbérhez igazodik, ezért annak pontos összege a szabályozás teljes körű kihirdetéséig nem határozható meg. A jogszabályi módosításokkal párhuzamosan megjelenik az ellenőrzési és nyilvántartási rendszerek fejlesztésének igénye is. A munkavállalók fennmaradó EFO-napjainak ellenőrzése jelenleg részben elérhető a NAV mobilalkalmazás és az ONYA felületén keresztül, azonban a rendszer még nem tekinthető teljes körűnek. A NAV Ügyfélporthoz és a M2M-kapcsolatokhoz tervezett bővítések jelenleg fejlesztési és előkészítési szakaszban vannak, így a gyakorlati megvalósítás módja és ütemezése egyelőre nem egyértelmű. 2026-tól az egyszerűsített foglalkoztatásban végzett munka nyugdíjjogosultságot is biztosít, mivel a ledolgozott napok és a bejelentett foglalkoztatás szolgálati időként figyelembe vehetők a későbbi nyugdíj megállapításakor. A nyugdíjalap mértéke foglalkoztatási típusonként eltérő, így az egyszerűsített foglalkoztatás nem azonos mértékű jogosultságot eredményez, mint a hagyományos munkaviszony. A változás ugyanakkor hosszabb távon kedvező lehet azok számára, akik rendszeresen dolgoznak egyszerűsített foglalkoztatás keretében, miközben újabb adminisztratív feladatokat ró a munkáltatókra és a bérszámfejtési folyamatokra.

Saját kutatás és empirikus eredmények bemutatása

A tanulmány empirikus részének célja annak feltárása volt, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás gyakorlati alkalmazása milyen adminisztratív kihívásokat jelent a munkáltatók számára, valamint, hogy a jogszabályi változások milyen hatással vannak a HR-folyamatokra és a foglalkoztatási döntésekre. A kutatás különös hangsúlyt fektetett arra, hogy a munkáltatók milyen információhiányt tapasztalnak az EFO alkalmazása során, és milyen eszközökkel próbálják kezelni a megfelelési kockázatokat.

Az empirikus vizsgálat célja nemcsak a problémák azonosítása, hanem azok gyakorlati hátterének és összefüggéseinek feltárása is. Ennek érdekében a kutatás a munkáltatói tapasztalatokra, a mindennapi HR-adminisztráció során felmerülő nehézségekre, valamint a jogszabályi megfelelésből fakadó kockázatokra fókuszált. A fejezet a kérdőíves felmérés eredményeinek bemutatásán túl egy gyakorlati példán keresztül is szemlélteti az egyszerűsített foglalkoztatás működését, különös tekintettel a szezonális foglalkoztatás sajátosságaira. Az empirikus elemzés célja annak bemutatása, hogy az információhiány és az adminisztratív terhek miként befolyásolják a munkáltatói döntéshozatalt, valamint hogyan indokolják a digitális megoldások iránti igényt.

A KUTATÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA

A vizsgálat alapját egy munkáltatók körében végzett kérdőíves felmérés adta. A kérdőív elsősorban olyan HR-rel és bérszámfejtéssel foglalkozó szakembereket célozott meg, akik napi szinten találkoznak egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozó munkavállalókkal. A kérdések az EFO gyakorlati alkalmazására, az adminisztrációs terhekre, a jogszabályi változások követésére, valamint az informatikai támogatás hiányosságaira fókuszáltak.

A kutatás során kiemelt figyelmet kapott annak vizsgálata, hogy a munkáltatók milyen módon ellenőrzik az éves foglalkoztatási napkeretek betartását, illetve milyen nehézségeket okoz számukra annak hiánya, hogy nem rendelkeznek valós idejű, megbízható információval a munkavállalók korábbi EFO-s foglalkoztatásáról más munkáltatóknál. A kérdőíves felmérés nem reprezentatív jellegű volt, ugyanakkor alkalmas arra, hogy feltárja az egyszerűsített foglalkoztatás alkalmazásával kapcsolatos tipikus munkáltatói tapasztalatokat és problémákat. A kutatás célja nem statisztikai általánosítás, hanem a HR-adminisztráció során jelentkező gyakorlati nehézségek azonosítása volt, különös tekintettel a jogszabályi megfelelésre és az információhiány kezelésére.

A válaszadók többsége kis- és középvállalkozásoknál dolgozó szakember volt, akik HR vagy bérszámfejtési feladatokat látnak el, és napi szinten foglalkoznak egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott

munkavállalók adminisztrációjával. Ez biztosította, hogy a beérkezett válaszok a gyakorlatban megjelenő problémákra és működési nehézségekre reflektáljanak.

Az adatfelvétel során alkalmazott kérdőív zárt és félig nyitott kérdéseket egyaránt tartalmazott, amelyek lehetővé tették a válaszadók tapasztalatainak strukturált feldolgozását, valamint az egyéni észrevételek megjelenítését is. Az így nyert adatok megfelelő alapot biztosítottak az egyszerűsített foglalkoztatás gyakorlati működésének részletesebb elemzéséhez.

A KUTATÁS FŐBB EREDMÉNYEI

A kérdőíves felmérés eredményei alapján megállapítható, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás alkalmazása a munkáltatók többsége számára nélkülözhetetlen eszköz a rövid távú munkaerőigények kezelésében. Ugyanakkor a válaszadók jelentős része számolt be arról, hogy az EFO adminisztrációja az elmúlt évek jogszabályi szigorításai miatt érezhetően bonyolultabbá vált. A válaszok alapján különösen a kis- és középvállalkozások esetében jelent problémát az, hogy az EFO-val kapcsolatos adminisztráció aránytalanul nagy terhet ró a HR- és bérszámfejtési folyamatokra. Több válaszadó kiemelte, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás gyakorlati kezelése időigényessé vált, miközben a foglalkoztatás jellege továbbra is rövid távú és eseti maradt.

Az egyik leggyakrabban megjelölt probléma az információhiány volt. A munkáltatók többsége jelezte, hogy jelenleg nem áll rendelkezésükre olyan központi vagy integrált rendszer, amelyből egyértelműen megállapítható lenne, hogy egy adott munkavállaló az adott naptári évben hány napot dolgozott már egyszerűsített foglalkoztatás keretében más munkáltatóknál. Ennek következtében a foglalkoztatási döntések sok esetben becslésen, nyilatkozatokon vagy belső nyilvántartásokon alapulnak.

A kutatás eredményei azt mutatják, hogy ez az információhiány jelentős bizonytalanságot okoz a munkáltatói döntéshozatal során. A válaszadók egy része számolt be, hogy a foglalkoztatási napkeretekkel kapcsolatos kockázatok miatt inkább elutasítják bizonyos munkavállalók alkalmazását, még akkor is, ha ténylegesen rendelkezésre állna számukra felhasználható EFO-nap. Ez a gyakorlat közvetetten a munkaerőpiaci rugalmasság csökkenéséhez vezethet. A válaszadók jelentős része jelezte azt is, hogy a jogszabályi megfelelés kockázata nőtt, mivel egy esetleges napkeret-túllépés még jóhiszemű eljárás mellett is komoly szankciókat vonhat maga után. Ennek elkerülése érdekében több munkáltató saját belső ellenőrzési mechanizmusokat alkalmaz, például írásos munkavállalói nyilatkozatokat, manuális nyilvántartásokat vagy előzetes korlátozásokat a foglalkoztatás időtartamára vonatkozóan.

A válaszok alapján megállapítható, hogy ezek a belső megoldások ugyan csökkentik a jogsértés kockázatát, azonban nem tekinthetők hosszú távon hatékony vagy fenntartható megoldásnak. A manuális adminisztráció növeli a hibázás lehetőségét, és jelentős erőforrásokat von el a HR-funkció stratégiai feladataitól.

A kutatás eredményei ezért egyértelműen alátámasztják egy integrált, digitális nyilvántartási megoldás iránti munkáltatói igényt.

GYAKORLATI PÉLDA AZ EGYSZERŰSÍTETT FOGLALKOZTATÁS ALKALMAZÁSÁRA

A bemutatott gyakorlati példa alapján az információk széttagoltsága nemcsak jogszabályi megfelelési kockázatot jelent, hanem a munkáltatói döntéshozatal hatékonyságát is jelentősen csökkenti. A vizsgált vállalkozás az élelmiszeriparban tevékenykedik, ahol a szezonális termelési csúcsok miatt az egyszerűsített foglalkoztatás alkalmazása során a foglalkoztatási döntések gyakran rövid idő alatt születnek meg. Ebben a környezetben a munkáltató számára kiemelten fontos lenne a fennmaradó EFO-napkeretek gyors és megbízható ellenőrzése, amely azonban jelenleg jellemzően csak manuális eszközökkel biztosítható. Az élelmiszeripari működés sajátossága, hogy bizonyos időszakokban például ünnepi szezonokhoz vagy időszakos termékek gyártásához kapcsolódóan hirtelen megnövekedett munkaerőigény jelentkezik. Ilyen esetekben a vállalkozások gyakran rövid időn belül kénytelenek dönteni az alkalmi vagy idegymunkások bevonásáról, amelyhez az egyszerűsített foglalkoztatás rugalmas keretet biztosít

A gyakorlatban ez azt eredményezi, hogy a HR-adminisztráció jelentős részét nem a foglalkoztatás tervezése és szervezése, hanem az adatok utólagos ellenőrzése és egyeztetése teszi ki. A munkavállalók korábbi EFO-s foglalkoztatására vonatkozó információk hiánya miatt a munkáltató gyakran kénytelen munkavállalói nyilatkozatokra és belső nyilvántartásokra támaszkodni, amelyek ugyan csökkentik a jogsértés kockázatát, de nem nyújtanak teljes körű biztonságot a jogszabályi megfelelés szempontjából. Ez a bizonytalanság különösen problémás olyan helyzetekben, amikor több munkáltató párhuzamosan alkalmazza egyszerűsített foglalkoztatásban ugyanazon munkavállalót.

A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy ezek a manuális ellenőrzési megoldások jelentős időráfordítást igényelnek, és nagymértékben függnak az emberi tényezőtől. Ennek következtében a HR-munkatársak terhelése növekszik, miközben a hibázás lehetősége sem zárható ki teljes mértékben, még körültekintő eljárás mellett sem.

A gyakorlati tapasztalatok alapján egy olyan megoldási irány is körvonalazódik, amely a problémák kezelésére digitális eszközök alkalmazását helyezi előtérbe. A bemutatott vállalati gyakorlatban egyre erősebben jelentkezik az igény egy olyan bérszámfejtési és HR-rendszerhez kapcsolódó nyilvántartási megoldás iránt, amely képes lenne valós idejű információt biztosítani az EFO-napkeretek fennmaradó mértékéről. Egy ilyen rendszer automatikus figyelmeztetést adhatna a napkeretek túllépésének kockázata esetén, ezáltal támogatva a jogszerű foglalkoztatási döntések meghozatalát.

Egy integrált digitális megoldás lehetővé tenné, hogy a foglalkoztatási döntések ne becslésekre vagy nyilatkozatokra, hanem naprakész és hiteles adatokra épüljenek.

[1] Hovánszki A. (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi szemle*. 07., (1222.), pp. 30–36.

[3] Csordás T. (2016): *Emberi erőforrás gazdálkodás*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.

[5] PWC (2025): *Mi változott 2025. július 1-jétől és mire számíthatunk jövőre?* Elérhető: https://www.pwc.com/hu/hu/blog/valtozasok_a_foglalkoztatás_szabalyaiban.html?utm_source

[9] Magyar Országgyűlés (2025.): 2025. évi X. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény módosításáról. Elérhető: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2500010.TV>

Ez különösen fontos a szezonális működésű vállalkozások esetében, ahol a gyors reagálás és a jogszabályi megfelelés egyszerre jelent elvárást a HR-funkcióval szemben.

A digitális nyilvántartás bérszámfejtői rendszerbe történő integrálása nemcsak az adminisztratív terhek csökkentéséhez járulna hozzá, hanem növelné a HR-folyamatok átláthatóságát és a munkáltatói döntéshozatal biztonságát is. A bemutatott gyakorlati példa alapján különösen a szezonális működésű kis- és középvállalkozások számára jelentene előrelépést egy ilyen megoldás, amely illeszkedik a hatósági digitalizációs törekvésekhez, ugyanakkor a jelenlegi információhiányból fakadó kockázatokat is mérsékelné. Összességében a gyakorlati példa jól szemlélteti, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás hatékony alkalmazása nemcsak jogszabályi ismereteket, hanem megfelelő informatikai támogatást is igényel. A digitális megoldások bevezetése hosszú távon hozzájárulhat a HR-folyamatok hatékonyságának növeléséhez és a jogkövető foglalkoztatási gyakorlat megerősítéséhez.

Következtetések és javaslatok

A tanulmány célja az volt, hogy bemutassa az egyszerűsített foglalkoztatás szerepét és hatását a magyar munkaerőpiacon, különös tekintettel a munkáltatói oldalról jelentkező adminisztratív kihívásokra és a jogszabályi megfelelés kockázataira. Az elméleti áttekintés és az empirikus kutatás eredményei egyaránt megerősítik, hogy az EFO a munkaerőpiac rugalmasságának egyik kulcsfontosságú eszköze, ugyanakkor működése számos gyakorlati nehézséget is magában hordoz [1, 3].

A kutatás eredményei alapján megállapítható, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás legnagyobb előnye továbbra is a gyors és rugalmas munkaerő-bevonás lehetősége, amely különösen az idényjellegű vagy rövid távú munkaerőigénnyel rendelkező ágazatokban bír kiemelt jelentőséggel. Ezzel párhuzamosan azonban az elmúlt évek jogszabályi szigorításai és az ellenőrzési kötelezettségek erősödése jelentősen növelték a HR-adminisztrációs terheket, különösen a kis- és középvállalkozások körében [5, 9].

A kérdőíves felmérés és az anonimizált gyakorlati példa egyaránt rámutatott arra, hogy az egyik legkritikusabb probléma az információhiány. A munkáltatók jelenleg nem rendelkeznek olyan egységes, valós idejű adatforrással, amely megbízhatóan jelezné, hogy egy adott munkavállaló az adott naptári évben hány napot dolgozott már egyszerűsített foglalkoztatás keretében más munkáltatóknál.

Ez a hiányosság növeli a jogszabályi túllépések kockázatát, és sok esetben manuális nyilvántartások és belső ellenőrzési megoldások alkalmazására kényszeríti a munkáltatókat.

A 2026-tól hatályba lépő változások új dimenziót adnak az EFO rendszerének: miközben a foglalkoztatási rugalmasság megmarad, a szabályozás precízebbé válik, és további adminisztratív elvárásokat támaszt a munkáltatókkal szemben. Ebben a környezetben a digitalizáció nem pusztán kényelmi tényezőként, hanem a jogszerű, hatékony és átlátható működés alapfeltételeként jelenik meg. Egy, a vállalati HR- és bérszámfejtési rendszerekbe integrált digitális nyilvántartási megoldás hosszú távon hozzájárulhat a munkaerőpiac átláthatóságának növeléséhez, az adminisztratív terhek csökkentéséhez és a munkáltatók alkalmazkodóképességének erősítéséhez a folyamatosan változó jogszabályi környezetben.

A kutatás és az elemzett szabályozási változások alapján az alábbi javaslatok fogalmazhatók meg a munkáltatók és HR-szakemberek számára:

- A digitalizáció előtérbe helyezése, különösen központi nyilvántartó és bérszámfejtő szoftverek alkalmazása a mindennapi működés során.
- Automatizált adatszolgáltatás és riportolás kialakítása, amely támogatja a jogszabályi megfelelést, valamint a napidíjak és közterhek pontos kezelését.
- Felkészülés a 2026-os változásokra, különös tekintettel a mezőgazdasági idénymunka és az alkalmi munkavégzés módosuló szabályaira, a napkorlátok és a közteherviselés figyelembevételével.
- Stratégiai szemléletű alkalmazás, amelyben a digitális eszközök nem csupán adminisztratív támogatást nyújtanak, hanem a HR- és pénzügyi döntéshozatalt is segítik, erősítve a vállalatok versenyképességét.

Ez a megközelítés lehetővé teszi, hogy a magyar munkaerőpiac átláthatóbbá, jogszerűbbé és hatékonyabbá váljon, miközben a munkáltatók és a HR-szakemberek gyorsan és rugalmasan tudnak alkalmazkodni a változó szabályozási környezethez. Egy ilyen integrált és innovatív megoldás stratégiai jelentőségű beruházásként értelmezhető, amely hosszú távon stabil alapot biztosíthat az egyszerűsített foglalkoztatás fenntartható működéséhez.

