

Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása távmunkában

Gyakorlati példatár

Készítette: Szerepi Anna – Prókai Orsolya

Szakmai lektor: Pál Zsolt

Készült a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért
Közhasznú Nonprofit Kft. támogatásával
a FOGLALKOZTATÁS2016/B
projekt keretében

Debrecen, 2017. december

TARTALOM

I.	BEVEZETÉS	3
II.	PROJEKTTEVÉKENYSÉGEK ÉS KAPCSOLÓDÓ MÓDSZEREK	6
III.	A „JÓ GYAKORLAT” ISMÉRVEI	9
IV.	AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS AKTUÁLIS KÉRDÉSEI	10
	IV.1 Az atipikus munkavégzés fogalma	10
	IV.2 Az atipikus munkavégzés kialakulásának története.....	12
	IV.3 Az atipikus munkavégzés megközelítései	14
	IV.4 Atipikus munkaviszonyok uniós szabályozása	22
	IV.5 Atipikus munkavégzési formák és elterjedtségük hazánkban	23
	IV.6 Megváltozott munkaképességű emberek atipikus foglalkoztatásban	32
	IV.7 Összegzés	33
V.	TÁVMUNKAVÉGZÉS	35
	V.1 Távmunkavégzés fogalma és típusai	35
	V.2 Távmunkavégzés célcsoportjai	39
	V.3 Távmunkavégzés bevezetése a vállalatnál	39
	V.4 Távmunkavégzés kockázatai	41
	V.5 A távmunka elterjedtsége.....	41
VI.	„JÓ GYAKORLATOK” BEMUTATÁSA	45
	VI.1 Gundel étterem	45
	VI.2 Vámosi Ügyvédi Iroda	48
	VI.3 Alkosoft Nonprofit Bt.	51
VII.	MIN MÚLIK (EL) – A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK NYÍLT MUNKAERŐPIACI FOGLALKOZTATÁSA?	53
VIII.	MIN MÚLIK (EL) – AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK BEEMELÉSE A FOGLALKOZTATÓI GYAKORLATBA?	62
IX.	MIN MÚLIK (EL) – A TÁVMUNKA ALKALMAZÁSA?	65
	MELLÉKLETEK	68
	1. számú melléklet: A "jó gyakorlatok" vizsgálatának szempontrendszere	68
	FELHASZNÁLT IRODALOM	70

I. Bevezetés

A Revita Alapítvány 2017. április 01. és 2017. december 31. között valósította meg „Piaci az atipikus” címet¹ viselő, FOGLALKOZTATÁS2016/B/3 azonosítószámú projektjét, amely a **Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhhasznú Nonprofit Kft.** „Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját elősegítő programok támogatása” című kiírásának „B” jelű, „Atipikus foglalkoztatás ösztönzésének háttértámogatása” komponensében kapott **támogatást**.

Hazánkban a **megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása a mai napig nem éri el az Európai Unióban tapasztalható szintet**. Ennek egyik legfontosabb oka a fogyatékos emberekkel szembeni előítéletek erős jelenléte, illetve a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatos konkrét, gyakorlatias információk és ismeretek hiánya. Számos kutatás támasztja alá, hogy azoknak a személyeknek, akik foglalkoztatásuk során közvetlen munkakapcsolatba kerülnek megváltozott munkaképességű kollégákkal, jelentősen átalakul a szemlélete, csökken az előítéletessége. A **megváltozott munkaképességű emberek integrált foglalkoztatása** így bizonyíthatóan hatékony módon járul hozzá a társadalmi szemléletformáláshoz, és javítja a fogyatékos emberek esélyegyenlőségét.

A projekt kifejezetten a **megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatására fókuszál**, a munkáltató és munkavállaló számára is megfelelő, piaci alapon szerveződő, hatékony foglalkoztatási gyakorlat megvalósítására. A megváltozott munkaképességű emberek munkavállalására számos egyéb mód és forma is létezik, amelyekre jelen projekt és zárótanulmánya nem tér ki. A kutatási tevékenység, a kapcsolódó megállapítások így kizárólag a fókuszban lévő foglalkoztatási forma esetében bírnak alátámasztható relevanciával: a tanulmány tárgya a megváltozott munkaképességű emberek **nyílt munkaerőpiacon, pénzbeli támogatás nélkül, piaci alapon, integrált környezetben történő munkavállalása** úgy, hogy a **foglalkoztatás formája alkalmazkodik a munkavállaló, illetve a munkáltató lehetőségeihez és igényeihez**. Mivel a kutatás tapasztalatai szerint a megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatása esetében gyakran a teljes munkaidőt preferálja a munkavállaló és a munkaadó is, ezért a foglalkoztatási formákban az atipikus megoldások mellett a heti 40 órás, saját munkáltató helyszínén történő, „tipikus” megoldások is a projekt fókuszában maradtak. Ezt erősíti az az **alapelv, hogy a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban a hatékonyság és a munkaadó-munkavállaló „win-win” helyzete fontosabb szempont a foglalkoztatás formájánál**.

A projekt támogatását biztosító, az **FSZK által meghirdetett pályázati program** (FOGLALKOZTATÁS 2016) átfogó célja egy egymásra épülő foglalkozási rehabilitációs rendszer alapjainak megteremtése, amely a jövőben lehetőséget biztosít a célzottabb munkaerőpiaci beavatkozások, programok kidolgozásához, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának bővítéséhez, a társadalmi szemléletformáláshoz. A Revita Alapítvány „Piaci az atipikus” című projektje **szervesen illeszkedik a teljes program célkitűzéseibe**: működő, fenntartható, nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatás jó gyakorlatainak bemutatása és

¹ A projekt beazonosításra alkalmas címét a projekt lebonyolítása alatt kapta meg.

elemzése által gyakorlatias információkkal járul hozzá a célzottabb munkaerőpiaci beavatkozások és programok kidolgozásához, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának bővítéséhez, a társadalmi szemléletformáláshoz.

A **projekt célkitűzései** két szinten kerültek rögzítésre:

- A **konkrét cél**, amely eléréséhez a projekt eszközöket kíván biztosítani: az **atipikus foglalkoztatási formák**, illetve a **megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának népszerűsítése, a társadalmi szemléletformálás**.
- A **hosszú távú célkitűzés**, amelyhez a projekt hozzá kíván járulni, az, hogy **növekedjen azoknak a nyílt piaci munkaadóknak a száma, akik megváltozott munkaképességű embereket (is) foglalkoztatnak** úgy, hogy a foglalkoztatás formája és hatékonysága mind a munkavállalók, mind a munkaadók, mind a munkahelyi környezet számára megfelelő.

A projekt ezzel hozzájárul az **Alapítvány egyik hosszú távú célkitűzéséhez** is, amely a foglalkoztatott emberek **esélyegyenlőségének** biztosítása a **megváltozott munkaképességű emberek integrált foglalkoztatásán** keresztül.

A **szakpolitika egyik kiemelt célkitűzése a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási szintjének emelése**. Ennek számos eszköze között jelen van a nyílt munkaerőpiaci munkaadók ösztönzése a megváltozott munkaképességű emberek alkalmazására. Ahhoz, hogy szakpolitikai szintű reformokat, hosszú távon is hatékony, fenntartható intézkedéseket tudjanak hozni, meg kell ismerniük a hazai környezetben már működő jó gyakorlatokat, az ezeket működtető munkaadók motivációját, feltételeit, körülményeit.

A **munkáltatóknak egyszerű, világos, gyakorlatias információkra van szüksége** arról, hogy mit jelent a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása: az előnyök mellett rendkívül fontos számukra, hogy milyen kockázatokkal kell számolniuk, mik az akadályok, hogyan kezelhetők ezek. Az információ, illetve ismeret-igény tehát messze túlmutat a jogszabályok és a munkavédelmi előírások körén. Ugyanakkor rendkívül fontos az információk, ismeretek átadásának módja: rövid, célzott, jól érthető, gyakorlatias módszerekre van szükség. Amennyiben az ismeretek átadása hosszadalmas és bonyolult, úgy a fogadókészség drasztikusan csökken. Éppen ezért olyan eszközökre, átadható anyagokra van szükség, amely egyszerű, rövid idő alatt feldolgozható és érthető, és a munkáltató saját környezetében, profiljában könnyen adaptálható.

A projektben a következő, fenti **igényekre reflektáló eszközök kidolgozására került sor**:

- (1) **Szakpolitikai javaslatok megfogalmazása**, amelyek a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását, illetve az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását egyszerűsítik, optimalizálják a munkáltatók és munkavállalók számára.
- (2) **Gyakorlati példatár készítése**, amely számba veszi a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának, illetve az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának fontosabb tudnivalóit, döntési pontjait, kockázati tényezőit, valamint egyszerűen és átláthatóan bemutat néhány példaértékű jó gyakorlatot. A jó gyakorlatok bemutatása során érvényesül a variabilitás: mind az atipikus foglalkoztatási formák tekintetében, mind pedig

a munkáltató típusa szerint (szektoriális, valamint foglalkoztató mérete szerinti értelemben), mind a munkakör vonatkozásában (fizikai / szellemi munka), így minden munkáltató megtalálja a számára közvetlenül értelmezhető példát.

A projekt keretében összesen három, azonos struktúra szerint felépülő gyakorlati példatár készül, a következő atipikus foglalkoztatási formák szerint:

- Részmunkaidős foglalkoztatás
- Távmunka (jelen dokumentum)
- Önfoglalkoztatás és teljes munkaidős munkavállalás

(3) **Rövidfilm a jó gyakorlatról**, amelyben a munkaadók és a munkavállalók mondják el a foglalkoztatáshoz kapcsolódó legfontosabb gondolataikat a valódi munkakörnyezetükben; hitelesen képviselve bármely más munkáltató számára az adott foglalkoztatási forma megvalósíthatóságát, realitását. A rövidfilm témájában figyelemfelhívó, fókuszában pedig alkalmazkodik a nyílt munkaerőpiaci elvárásokhoz.

A projekt keretében összesen négy rövidfilm készül, a következő témakörökben:

- Részmunkaidős foglalkoztatás
- Távmunka
- Önfoglalkoztatás (vállalkozás és szabadúszó munkavállalás)
- Foglalkoztatás teljes munkaidőben

A projekt **szakmai outputja** tehát 1 db szakpolitikai ajánlás, 3 db gyakorlati példatár, 4 db rövidfilm, illetve készül 1 db kétoldalas angol nyelvű tájékoztató anyag.

Minden gyakorlati példatár – így jelen dokumentum – struktúrája, **felépítése** azonos; a **következők szerint alakul:**

- Bevezető fejezet, amely azonosítja a dokumentum létrejöttét biztosító projektet, a támogatót, rögzíti a projekt célkitűzéseit és eszközeit, outputjait.
- A projekt tevékenységeit és a kapcsolódó módszertant bemutató fejezet.
- A „jó gyakorlat” definícióját, ismérveit és sajátosságait, illetve a jó gyakorlatok vizsgálatára használt szempontrendszert bemutató fejezet.
- Az atipikus foglalkoztatási formák Európai Unióban, illetve Magyarországon jellemző megközelítését, lehatárolását, értelmezési kereteit, trendjeit rögzítő fejezet.
- Az adott atipikus foglalkoztatási forma fogalmát, elterjedtségét, gyakorlatát, feltételeit bemutató fejezet, kitérve a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában betöltött szerepére.
- Az adott atipikus foglalkoztatási formához kapcsolódó jó gyakorlatok bemutatását, leírását tartalmazó fejezet.
- A megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatását befolyásoló tényezőket, döntési és kockázati pontokat, ösztönzőket és ellenősztönzőket bemutató fejezet.
- Az adott atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását befolyásoló tényezőket, döntési és kockázati pontokat, ösztönzőket és ellenősztönzőket bemutató fejezet.

II. Projekttevékenységek és kapcsolódó módszerek

A projekt céljainak elérésére használt eszközök kialakításához számos projekttevékenység lebonyolítására volt szükség, melyek szervesen egymásra épülve, a következő lépésekben és módszerekkel valósultak meg.

1. Szakirodalmi áttekintés, adatgyűjtés: a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához kapcsolódó, hazánkban jelen lévő atipikus foglalkoztatási formák azonosítása, feltárása

Összegyűjtésre kerültek azok a módszertani anyagok, publikációk, projektek, konferencia-előadások, valamint egyéb, digitálisan elérhető tartalmak, amelyek a megváltozott munkaképességű emberek atipikus foglalkoztatásának hazai, illetve nemzetközi modelljeire, gyakorlataira vonatkoznak. A tevékenység célja az atipikus foglalkoztatási formák feltáró elemzése volt, ezen belül a lehető legtöbb információ és adat összegyűjtése a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának vonatkozásában. A projekt célkitűzése mellett ez alapozta meg a munkahelyi jó gyakorlat definícióját, valamint a munkahelyi jó gyakorlatok leírásához szükséges szempontrendszer kialakítását.

Output:

- A megváltozott munkaképességű emberek atipikus formában, nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásának „jó gyakorlat” definíciója (Lásd 0. fejezet)
- A „jó gyakorlatok” bemutatásának szempontrendszere (Lásd 1. sz. melléklet)
- Szakmai lektori vélemény (Lásd külön dokumentum)

2. A potenciális „jó gyakorlatokat” tartalmazó adatbázis kiépítése

Az Alapítvány partnerhálózatán keresztül, illetve „hólabda” módszer segítségével azonosításra kerültek azok a nyílt munkaerőpiaci esetek, amelyek a megváltozott munkaképességű emberek (atipikus) foglalkoztatásához kapcsolódóan jó gyakorlatként értelmezhetőek. A jó gyakorlatok feltérképezésében, azonosításában számos nyilvános, szakmai adatbázis is felhasználásra került, illetve személyzeti szolgáltató vállalatoktól is érkezett információ. Az ajánlott gyakorlatokat adatbázisba foglaltuk, és az előző tevékenység során kialakított definíció segítségével, a gyakorlatokat megvalósító munkáltatók, illetve munkavállalók telefonos előszűrése során alakítottuk a terepmunka során meglátogatott gyakorlatok listáját.

Output:

- Atipikus foglalkoztatási gyakorlatok adatbázisa (Lásd külön dokumentum)
- Az adatbázisból telefonos előszűrés segítségével létrehozott jó gyakorlat-lista (Lásd külön dokumentum)

3. Jogi szakvélemény beszerzése a munkáltatók példatárban történő szerepeltetéséről

Az adatbázis kiépítésével párhuzamosan zajlott a jogi szakvélemény beszerzése arról, hogy a példatárban szereplő közlés nem sért jogszabályokat és nem minősül reklámtevékenységnek. A jogi szakvéleményt az Orbán Csaba Ügyvédi Iroda biztosította a projekt számára; az Iroda további gyakorlati segítséget is nyújtott a projekt megvalósítása során további jogi vonatkozású kérdéskörök tisztázásával.

Output:

- Jogi szakvélemény (Lásd külön dokumentum)

4. Terepmunka – A munkahelyi jó gyakorlatok részletes megismerése (interjúk elkészítése és forgatás)

Az előző tevékenységek során kialakított „jó gyakorlat” lista munkáltatóival és munkavállalóival részletes egyeztetés történt a példatárban való szerepléshez szükséges interjúról, illetve a filmforgatás lehetőségéről. Rendszerint nyitott, együttműködő munkáltatókkal és munkavállalókkal tudtunk együtt dolgozni a terepmunka során, az interjú készítését követően általában nem volt akadálya a filmforgatásnak sem. Néhány esetben a munkáltató engedélyezte az interjút a munkavállalóval, ugyanakkor nem biztosított munkáltatói képviselőt (azonnali elutasítással, vagy a projekt időtartamán belüli engedélyeztetés elmaradásával), ezeken a helyszíneken a filmforgatás sem volt lehetséges.

A terepmunka első lépésében interjú készült a vállalat kompetens képviselőjével, valamint az érintett foglalkoztatott(akk)al, ritkábban közvetlen munkatársaikkal. A szakértői interjú során a jó gyakorlat bemutatását szolgáló, az első tevékenység során kialakított strukturált szempontrendszer szerint történt a jó gyakorlat részletes megismerése, lehetővé téve annak részletes elemzését, illetve a példatárban történő szerepeltetését.

Az elkészült interjúk alapján került kialakításra a filmfelvétel témája, üzenetei, forgatókönyve. A terepmunka második lépése volt a helyszíni filmforgatás, ahol a korábbi interjúalanyokkal való forgatás mellett a vágóképek fókuszában a munkavállalás helyszíne, a végzett munka bemutatása állt.

A munkáltatóktól, a munkavállalóktól, illetve a filmekben látható személyektől minden esetben beszerzésre került az az írásos engedély, amelyben hozzájárulnak adataik és gyakorlataik térítésmentes közléséhez. (A hozzájáruló nyilatkozat jogi közreműködéssel került kialakításra.)

Output:

- Összesen 16 db személyesen meglátogatott jó gyakorlat (Atipikus formánként minimum 2 db gyakorlat)
- Jó gyakorlatonként jellemzően 2-3 db interjú
- Összesen 4 db vágott, szerkesztett rövidfilm

5. Gyakorlati példatárak elkészítése

A szakirodalmi áttekintés és az aktuális adatbázisok, valamint a helyszíni látogatások (terepmunka) során elkészített interjúk és a kapott szakmai anyagok alapján kialakításra került a három – azonos struktúrában felépülő – gyakorlati példatár. Mindhárom példatár szakmai lektori értékelésen ment keresztül.

Output:

- 3 db gyakorlati példatár, legalább 70 000 karakter / db, 10 db nyomtatott példány és 10 db elektronikus adathordozón tárolt példány / példatár
- Szakmai lektori vélemény (Lásd külön dokumentum)

6. Szakpolitikai intézkedési javaslat elkészítése

A szakirodalmi elemzés, az adatbázis-építés, a munkáltatókkal történő közvetlen kapcsolatfelvétel, illetve a példatárban foglalt jó gyakorlatok bemutatásának tapasztalatai alapján megfogalmazásra kerültek azok a javaslatok, amelyek a megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásának ösztönzése, az atipikus foglalkoztatási formák terjesztése érdekében teendő intézkedések tervezését segítik elő.

Output:

- 1 db szakpolitikai intézkedési javaslat (Lásd külön dokumentum)

7. Részvétel szakmai rendezvényeken

A projekt során a szakmai stáb részt vett három ágazatközi szakmai konzultáción, illetve egy alkalommal budapesti székhelyű szakmai találkozón. A megvalósítási időszakban két projektlátogatásra került sor az FSZK munkatársainak részvételével. E mellett a projekt szakmai megvalósítói vállalják, hogy részt vesznek és előadást tartanak a projekt szakmai eredményeiről a program záró konferenciáján.

Output:

- 3 db ágazatközi szakmai konzultáción való részvétel
- 1 db szakmai találkozón való részvétel
- 2 db helyszíni projektlátogatás lehetővé tétele
- 1 db előadás a záró konferenciához kapcsolódóan

III. A „jó gyakorlat” ismérvei

A projekt keretében a következő „jó gyakorlat” definíció került kialakításra, mellyel a továbbiakban dolgoztak a szakmai munkatársak:

Produktív és hatékony foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacon, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára megfelelő.

A definíció esetében szándékosan törekedtünk az egyszerű megfogalmazásra, de természetesen vannak **további peremfeltételei** annak, hogy egy-egy gyakorlat kiérdemlje a „jó gyakorlat” jelzőt. E további **közös sajátosságok** a szakirodalmi megalapozást követően a terepmunka tapasztalatai alapján kerültek véglegesítésre:

- A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás megvalósulhat **a versenyszférában, az állami szférában vagy a nonprofit szférában egyaránt**; közös sajátossága, hogy a **foglalkoztatás pénzügyi támogatás nélkül** valósul meg.
- A **megváltozott munkaképesség csak egy munkavállalói tulajdonság** (ahogyan sok más egyéb is), amire tekintettel kell lenni, de nem elsődleges meghatározója a munkavállalásnak.
- **Megfelelő ember a megfelelő helyen** (munkakörben) dolgozik, a tudások és készségek, valamint az elvárások és igények összhangja valósul meg.
- **Az MMK munkavállaló olyan munkakörben dolgozik, ami ép munkavállaló számára is opció; nincs külön, kifejezetten MMK munkavállalók számára átalakított munkakör.** Természetesen egyéni szinten kialakított munkakör, a munkafeladatok egyéni sajátosságokhoz igazodó összeállítása lehetséges, azonos módon, ahogyan az ép munkavállalók esetében. Nincs tehát külön munkaköri leírása az MMK munkavállaló(k) számára.
- A **foglalkoztatás atipikussága** (pl. részmunkaidő vagy távmunka) **egy, a munkáltató, illetve a munkavállaló igényeire reflektáló tényező**, nem egy elsődlegesen meghatározó elem. A foglalkoztatási formát (tipikus vagy bármely atipikus formát) a munkáltató a munkavállalóval egyeztetve alakítja ki, az igények változásával a foglalkoztatási forma is átalakul.
- A **munkahelyi szervezeti kultúra része a „diversity” (változatosság).**
- A **megváltozott munkaképességű ember alkalmazása nem jelenik meg kiemelt célként** a humán erőforrás menedzsmenten belül, nincs külön ebben a témában speciális képzett munkatárs, és a cég nem használta a megváltozott munkaképességű személy alkalmazását a szervezet népszerűsítésében.
- **Integrált foglalkoztatás** – a munkavállalóknak kevesebb, mint 50%-a MMK. (Kivéve, amikor önfoglalkoztatás valósul meg.)
- A **végeredmény a hangsúlyos, a munkáltató és a munkavállaló számára is nyertes-nyertes pozíció**; minden más tényező csak egyéni sajátosság.

A jó gyakorlatok vizsgálatának alapját, a munkáltatói és munkavállalói interjúvázlatok kiindulópontját rögzítő szempontrendszer az 1. sz. mellékletben olvasható.

IV. Az atipikus foglalkoztatás aktuális kérdései

IV.1 Az atipikus munkavégzés fogalma

A magyar és nemzetközi munkajogban **a szabályozás elsődleges tárgya a hagyományos, vagy tipikus, vagy sztenderd munkaviszony**. Ez a munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre.

A munkaviszony e típusának a munkajogi szabályozásban **normateremtő szerepe van**, mert **ez a jogviszonytípus jelenti azt az alapot, amelyhez az eltérő jogviszonyokat viszonyítjuk**, és amely jogviszonyokat atipikusnak nevezünk².

Az atipikus fogalma mellett ugyanakkor több más fogalom is jelen van a témával foglalkozó tudományos diskurzusban. Felmerült a „*nem-sztenderd foglalkoztatási viszonyok*” fogalma (elsősorban az amerikai munkaerőpiacon használt kifejezés), ami alapvetően a Hárs³ által használt egyszerű fogalommal azonosítható (lásd alább). Szintén használatos a „*kontingens munka*” definíció, mely rövid, határozott idejű foglalkoztatást jelöl, ahol a munkavállalónak nincsen tartós foglalkoztatásra vonatkozó szerződése, vagy bizonytalan a minimálisan ledolgozandó órák száma⁴. Ez a fogalom azért bír jelentőséggel, mert az USA-ban az erre épülő adatgyűjtést használják a különböző nem sztenderd foglalkoztatási kategóriák (mint a részmunkaidő, rövid időre szóló foglalkoztatás (*short-term employment*), rövid, határozott idejű foglalkoztatás (*contingent work*), munkaerő-kölcsönzés, szerződéses munkavállalás, illetve önfoglalkoztatás) mérésére.

Hárs szerint az atipikus foglalkoztatás legegyszerűbb definíciója az, hogy **minden olyan foglalkoztatási formát ebbe a körbe sorolunk, amely nem a hagyományos, napi nyolc órás, munkahelyen, határozatlan idejű szerződés keretében végzett munka**⁵. Ez a definíció ugyanakkor nem eléggé egyértelmű, és Hárs szerint a szakirodalom, illetve a szakpolitika sem tudott egyértelmű megegyezésre jutni az atipikus munkavégzés mibenlétét illetően, bár utóbbi az atipikus munkaformákat általában a rugalmas foglalkoztatás lehetőségével azonosítja.

Kronológiailag a részmunkaidő és a határozatlan idejű szerződéssel végzett munkavégzés voltak az első atipikus foglalkoztatási formák, idővel azonban egyre többféle olyan munkavégzés jelent meg, amely eltért a hagyományostól, és így automatikusan az atipikus fogalma alá sorolódott (például távmunka, munkaerő-kölcsönzés). Hárs ugyanakkor arra felhívja a figyelmet, hogy nem csak időben változik az atipikus foglalkoztatás, hanem az egyes földrajzi régiókat jellemző munkaerőpiaci hagyományok és a kialakult munkaszervezetek szerint is.

A munkapiacot meghatározó intézményi, rendszerbeli eltérések alakítják a foglalkoztatásra vonatkozóan használt fogalmakat, ide értve az atipikus munkavégzésbe tartozó foglalkoztatási

² Gyulavári 2014 105.o., idézi Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. Doktori értekezés, Széchenyi István Egyetem, Győr, 2014. 13.o.

³ Hárs Ágnes: Az atipikus foglalkoztatás: mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában. Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Budapest, 2013. 6.o.

⁴ Hárs 2013. 10.o.

⁵ Hárs 2013. 5.o.

formák típusait is⁶. Az amerikai munkaerőpiacot például történetileg a munkások nagyobb mobilitásával és a munkahelyek alacsonyabb védettségével írhatjuk le, míg az európai munkapiacot a munkaerő alacsonyabb mobilitása, és a szerződéses viszonylatban, illetve kollektív jogok által védett munkahelyek jellemzik. Hárs atipikusnak tekinti a következő munkaformákat: a) részmunkaidő, b) határozott idejű foglalkoztatás, c) munkaerő-kölcsönzés, d) otthoni munka / távmunka, e) rugalmas munkaidő-beosztás, f) önfoglalkoztatás.

Az atipikus jelző **Köllő**⁷ szerint nemcsak azért nem találó, mert **túlságosan sokféle dolgot próbál egyetlen fogalom alá sorolni**, hanem azért sem, mert a nem munkaszerződéssel végzett, otthon vagy változó helyszíneken, változékony időbeosztással végzett munka történetileg nem a kivételt, hanem a főszabályt jelentette.

Az atipikus munkaviszony fogalmának meghatározásánál **Bankó**⁸ is felhívja a figyelmet arra, hogy munkajogi irodalomban a „hagyományostól” eltérő foglalkoztatási formák leírására számtalan elnevezést használtak/használnak, a feldolgozásuk alkalmat ad a különböző megközelítések számbavételére. Véleménye szerint az **egységes terminológia hiánya** több okra is visszavezethető: a) a probléma relatíve új mivolta, b) eltérő tudományterületek eltérő megközelítései, c) eltérő jogrendszerek és országok eltérő terminusokat alkalmaznak. Ferenczhez hasonlóan kiemeli azt is, hogy az atipikus foglalkoztatás mindenképpen relatív fogalom, mivel csak a tipikus munkaviszonyhoz képest definiálható. Szintén fontos jellemző, hogy a fogalom gyűjtőfogalom, egymástól nagymértékben eltérő jogintézményeket foglal magában.

Schmid 2010-es nemzetközi összehasonlító elemzésében szintén a „nem sztenderd (*nonstandard*)” kifejezést használja a részmunkaidős, a határozott időre szóló és az önfoglalkoztatás keretében megvalósuló munkaviszonyokra⁹.

A **rugalmas** – flexible – **jogviszonyok**, mint összefoglaló kifejezés elterjedése a közgazdaságtani megközelítésnek köszönhető, illetve annak, hogy az Európai Unió is átvette a szóhasználatot, igaz, módosított tartalommal. Az uniós terminológiában a flexicurity a flexibility (rugalmasság) és a security (biztonság) kombinációja a foglalkoztatás terén, a fogalom az európai munkaerőpiacok igényeire adott válasz¹⁰.

Az atipikus munkaviszonyon belül az angolszász jogirodalomban megjelenik a *flexitime*, illetve a *flexplace* fogalma is. Flexitime alatt értjük azt a munkaidő-beosztást, amelynek értelmében a felek meghatároznak egy „törzsidőt”, amikor a munkavállaló köteles a munkahelyén tartózkodni, de a napi munkaidejének többi részét maga oszthatja be az elvégzendő feladatokhoz igazodva. Fentiekhez hasonlóan a flexplace a munkavégzés helyének meghatározásában hagy döntési jogosultságot a munkavállalónak. A flexitime jelentősége a gazdasági válság következtében nőtt, hiszen a rugalmasabb, vagy az adott esetben csökkentett munkaidőben történő alkalmazás széles körben elterjedt módja volt a létszámleépítések megakadályozásának¹¹.

⁶ u.o. 7.o.

⁷ Köllő János: Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. in: Nyugdíj, segély, közmunka. Szerk: Fezakas Károly – Sharle Ágota, Budapest Intézet, 2010.

⁸ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Phd értekezés tézisei, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar. Pécs, 2008.

⁹ Günter Schmid 2010, idézi Ferencz 2014. 14.o.

¹⁰ Ferencz 2014.15.o.

¹¹ Uo. 15.o.

IV.2 Az atipikus munkavégzés kialakulásának története

Az atipikus munkavégzés története egészen az **ipari társadalom** koráig nyúlik vissza. Ezt a kort az elsősorban a humántőke-specifikussággal¹² jellemezhető, a fizikai munkaerőre épülő nagyipar dominanciája, merev struktúrái, illetve a tőke lassú megtérülése, valamint a foglalkoztatás stabilitása jellemezte. A fejlett országok iparát – különösen Nyugat-Európában – az úgynevezett fordista korszakban a viszonylag stabil, időhatárok nélküli, számos juttatással és szociális biztosítékkal körülbástyázott foglalkoztatás jellemezte¹³. Ebben a korszakban mind a vállalat, mind a munkaerő érdeke az volt, hogy a munkaviszony minél tovább fenntartásra kerüljön, így jellemzően határozatlan időre szóló szerződések jöttek létre a két fél között. A munkavállalónak így nem kellett újabb technológiát betanulni, a foglalkoztatónak pedig a munkaerő megtartása állt érdekében, mivel minél tovább végezte ugyanazt a folyamatot, annál inkább nőtt a termelékenysége¹⁴.

Ez a helyzet az 1980-es évektől indult változásnak Európában, amikor az extenzív növekedésre és méretgazdaságosságra alapozott tömegtermelés már korlátokba ütközött, és elkezdődött a **posztindusztriális társadalom kiépülése**.

A kilencvenes években a posztindusztriális társadalom egyre inkább a globális gazdasági-társadalmi berendezkedés felé mozdult el, létrejött a **globális munkaerőpiac**. Az **információ-technológia** a termelésbe a kilencvenes években tört be: a számítási és szimulációs költségek radikális csökkenése valamennyi iparágban és területen elkezdtek kitérni a kutatási lehetőségeket, és meggyorsítani a kutatásokat, ezáltal növelni a termelékenységet.

A fenti folyamat a 2000-es években az internet, a digitalizáció megjelenésével vett újabb, drasztikus fordulatot, amikor a gazdaság már teljes mértékben az **információ- és tudástőke köré kezdett szerveződni**. A folyamat egy másik vetülete a **fogyasztói társadalom kialakulása**: a piac az újabb és újabb termékek piacra dobásával igyekszik a társadalom tagjait fogyasztásra ösztönözni, ám ez újra és újra felborítja a piacot és megkérdőjelezi a kialakult piacstabilizáló megállapodásokat¹⁵.

A gazdaság átalakulásának egyik hozadéka a **hagyományos foglalkoztatási modellek átalakulása volt, utat engedve az atipikus foglalkoztatás különböző formáinak is**¹⁶. A tudásalapú piac a munkavállalóktól más készségeket vár el, mint a hagyományos nemzeti gazdaságok, mivel a multinacionális vállalatok megjelenése és a foglalkoztatásban betöltött szerepük növekedése eredményeképpen a munkaerőnek is változnia kellett¹⁷. A folyamatosan **változó környezet a munkaerőtől is egyre nagyobb rugalmasságot követelt**, függetlenül attól, hogy a vállalat mennyire épül az információtechnológia újabb és újabb vívmányaira. Míg az ún. „low-tech” iparágak esetében a változásokat kívülről gerjesztik a piac más szereplői, és

¹² A humántőke-specifikusság arra utal, hogy a nagyvállalatok magas számú, de nem túl magas végzettségű, egy-egy technológiára kiképzett munkaerőt alkalmaztak. Ezek a munkavállalók egy-egy rutin-folyamatot ismételtek, intellektuális készségeiket csak hiba esetén kellett alkalmazniuk, csoportokban, egymással összefüggő munkafolyamatokat végeztek el, és kötődtek az adott vállalathoz (Szabó Katalin – Négyesi Áron: Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. Közgazdasági Szemle, LI. évf. 2004 január, 46-65.o. / 47-48.o.).

¹³ Szabó-Négyesi, 2004. 47.o.

¹⁴ Ezt a jelenséget a kétoldali merevség – fogalmával írja le a szakirodalom.

¹⁵ Szabó-Négyesi 2004. 53.o.

¹⁶ Ferencz 2014. 26.o.

¹⁷ u.o. 26.o.

ezekre a kihívásokra nekik is rugalmassággal kell válaszolniuk, a „high-tech” iparban a rugalmasság alapvető igény, a tudás folyamatos elavulása figyelhető meg, ami a munkavállalótól folyamatos tanulási képességet és innovációt kíván meg¹⁸.

A tudásalapú társadalom alapvetően felülírta a 2000-es évekig jellemző munkavállalói berendezkedést. A tudás vált a gazdasági sikerességet és az életszínvonalat leginkább meghatározó tényezővé: a vállalat szempontjából már nem az anyagi folyamatok ellenőrzése, hanem a tudáskészlet, esetenként bizonyos tudásarchitektúrák birtoklása jelent piaci erőt és profitot. Ez a tudás azonban a gyorsan változó piaci és technológiai környezet miatt folyamatosan avul, a vállalatnak a tudástőkét folyamatosan megújítania szükséges. A termelési / szolgáltatási folyamatok egyik fontos eleme az a *köztudás*, amely nem a vállalat egyedi tudása (mint például egy gyártósori technológia az autógyártásban), hanem valamilyen, bárki által megszerzhető, az adott termék vagy szolgáltatás működéséhez, gazdaságos termeléséhez szükséges ismeret. Köztudás például azoknak a digitális platformoknak az ismerete, amelyek az intelligens autóknál elengedhetetlenek, ide értve a beépített computer szoftverét, illetve az ezeket futtató eszközöket, például beépített táblagépeket¹⁹.

A vállalatnál „bebetonozott” munkavállaló nyilván sokkal kevésbé tud szert tenni ezekre a – ráadásul folyamatosan változó – köztudásokra, mint az, aki munkahelyeit sűrűn váltja, és sokszor atipikus munkaformában dolgozik, hiszen a formális tanulás mellett őt több kihívás, több hatás éri, piaci értéke ezeknek a köztudásoknak a meglététől, tanulási képességének mértékétől függ, számára tehát ezekbe érdemes beruházni. A vállalat versenyképességének megőrzése érdekében így rákényszerül, hogy ilyen, speciális köztudással rendelkező, atipikus munkavállalókat alkalmazzon. **A változásokhoz való rugalmas alkalmazkodóképesség szükségessége tehát rugalmas munkaerőt kíván meg, ám a hagyományos, teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel (és a szakszervezetek által kiharcolt munkavállalói jogokkal védett) munkaerő ezt a rugalmasságot nem teszi lehetővé, sőt ellehetetlenítheti.**

A globális munkaerőpiac e mellett egyre inkább növeli az **egyes térségek, államok, illetve az államokon belül az egyes területek közötti egyenlőtlenségeket**. A fejlődés során lemaradók, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (megváltozott munkaképességű emberek, alacsony iskolai végzettségűek, romák, GYES-ről, GYED-ről visszatérők, stb.) egyre inkább szorultak (és szorulnak ma is) ki a munka világából, amelyre a foglalkoztatáspolitikának reagálnia szükséges. Ezzel párhuzamosan az atipikus munkaformák egyre nagyobb mértékű, és egyre diverzebb jelenléte azonban nemcsak a foglalkoztatáspolitikára, hanem a munkajog és érintőlegesen egyéb jogágakra, úgymint szociális jogok, esélyegyenlőségi jog területén is beavatkozásokot követelt.

A 2008-as **gazdasági válság** szintén jelentős hatással volt az atipikus munkaviszonyokra. Az OECD megállapítása szerint az OECD **államok** – nagyrészt a válság következményeinek enyhítése érdekében – **csökkentették a munkavállalók védelmét illető szabályozásokat, különösképpen a kollektív és egyéni elbocsátásokra vonatkozóan**, ezáltal megkönnyítve azokat. A határozott és határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók védelme közötti különbségek csökkentésére is történtek erőfeszítések: a kilencvenes években a határozott idejű szerződések még igen kevésbé voltak szabályozva, ami a munkaerőpiac dualitását

¹⁸ Szabó-Négyesi 2004.54. o.

¹⁹ Szabó-Négyesi 2004.56. o.

eredményezte, nagy különbséget mutatva a határozott idejű, stabil foglalkoztatásban lévő, illetve az általában rövid időre szóló, határozatlan idejű szerződéssel alkalmazott munkavállalók védelme tekintetében. A válság utáni reformtörekvések célja az volt, hogy a munkaerőpiac rugalmasabban tudjon reagálni a változásokra, ezzel párhuzamosan csökkentse a határozott és határozatlan idejű szerződéssel alkalmazott munkavállalók közötti különbségeket. A munkavállalók szempontjából előny, hogy így könnyebben találhatnak állást, ám egy részük vélhetően vesztese lett ezeknek a folyamatoknak – e veszteség mértékét pedig állami beavatkozásokkal és védelmi intézkedésekkel szükséges csökkenteni²⁰. Ferencz véleménye szerint „(...) amennyiben e megállapításokat nem gazdasági vagy jogi, hanem szociológiai nézőpontból közelítjük, akkor **a rugalmasság a fentiek fényében azt jelentené, hogy a védelmi szintet az alacsonyabbhoz közelítettük, vagyis ami eddig kifogásolható volt az atipikus munkaviszonyokban: a nagyfokú kiszolgáltatottság, annak egyik faktorát a tipikus munkaerő tekintetében is megjeleníteni igyekszük a törvényhozás**”²¹.

IV.3 Az atipikus munkavégzés megközelítései

Mint arról már szó esett az előző fejezetben, az atipikus foglalkoztatás mibenléte nagyban függ attól, hogy mely tudományterület felől közelítjük azt meg. Ez a megállapítás vonatkozik mind a jelenség terminológiájára, arra, hogy milyen foglalkoztatási formákat sorolunk ezen ernyőfogalom alá, illetve arra is, hogy az adott tudományterület diskurzusai milyen témákat, kérdéseket tartanak aktuálisnak az atipikus foglalkoztatással összefüggésben.

A következőkben ismertetjük a legfontosabb megközelítéseket: a munkajogi mellett a szociológiai, a közgazdaságtani és a közpolitikai megközelítéseket vizsgáljuk meg közelebbről.

IV.3.1 Munkajogi megközelítés

A 2000-es évek elejének munkajogi megközelítései kapcsán hazánkban **Laky Teréz** munkássága emelhető ki, aki az atipikus munkaviszonyokhoz a következő foglalkoztatási formákat sorolta:

- A megrövidített munkaidő: részmunka;
- Az időszakos foglalkoztatási formák: alkalmi munka, szezonális munka, illetve meghatározott idejű foglalkoztatás;
- A nem munkaviszonyban végzett munka: önfoglalkoztatás, otthon, megbízásból végzett munka;
- Egyéb, a fentiekbe nem besorolható, a hagyományos munkaviszonytól eltérően végzett munkák²².

Bankó 2008-as, kifejezetten munkajogi megközelítésű értekezésében az atipikus foglalkoztatási formák közé a részmunkaidős foglalkoztatást, a határozott idejű munkaszerződés szerinti

²⁰ OECD Employment Outlook 2013. 21.o.

²¹ Ferencz 2014.17.o.

²² Laky Teréz: Az atipikus foglalkozásokról. 2001 <http://docplayer.hu/932249-Laky-terez-az-atipikus-foglalkozasokrol.html> elérhetőség ideje: 2017.10.30.

foglalkoztatást, a munkaerő-kölcsönzést, illetve a távmunkát sorolta, ám az új MT ismeretében ez a besorolás is felül haladottá vált.

Ferencz szerint ez a megközelítés az új Munka Törvénykönyve 2012-es hatályba lépésével meghaladottá vált, ezért szükséges új, eltérő csoportosítási szempontok mentén vizsgálni a jogviszonyokat. Fontos, hogy az MT. XV. fejezetének címe: *A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok*, vagyis a törvény nem használja az atipikus munkaviszony elnevezést. Ferencz arra is felhívja a figyelmet, hogy a törvény az atipikus foglalkoztatási formákat a tipikus munkaviszony halmazán belül egyes szerződési formák csoportjaiként értelmezi, amelyek gyakoriságuk vagy történeti kialakulásuk szerint önálló típust alkotnak. Fontos továbbá, hogy a leggyakoribb atipikus foglalkoztatási formát, a részmunkaidős munkavállalást a törvény nem nevesíti, annak szabályozása a munkaviszony általános szabályozása során történik meg²³.

Szintén az MT kapcsán fogalmazott meg értékelést **Gyulavári**, aki szerint a törvény a foglalkoztatási formák típusait az egyes munkavállalói csoportok viszonylatában tárgyalja. Véleménye szerint annak ellenére, hogy akár jelentős eltérések is megfigyelhetők az átlagos munkavállalókra vonatkozó szabályokhoz képest, ezeknek a speciális munkavállalói csoportoknak a munkajogviszonyát az 1992. évi Mt. normaszövege és a szakirodalom nem tekintette atipikus munkaviszonynak, ám az új Mt. szövege már akként kezeli őket. Gyulavári szerint ez csak szabályozástechnikai kérdés, hiszen az új Mt. XV. fejezetében akár más speciális munkavállalói csoportok is helyet kaphattak volna. A szerző szerint a törvény azért nem használja az atipikus munkaviszony elnevezést, mert az atipikuson belül is kialakultak különös munkavégzési, illetve foglalkoztatási formák. Ezért az e jogviszonyokat szabályozó fejezet – utalva arra, hogy a munkaviszony korántsem homogén – a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat tartalmazza²⁴.

Gyulavári használja a **kvázi-atipikus szerződés** fogalmát is, amely azokat a munkaviszony-típusokat jelenti, amelyek esetében „az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérések nem érik el az atipikus munkaviszonyok szintjét, és nem állnak össze olyan egységes rendszerré, mint például a távmunkánál vagy a munkaerő-kölcsönzésnél”. Kérdés, hogy milyen mértékű eltérés szükséges ahhoz, hogy egy munkaviszony típus atipikus minősítést kaphasson, ám Gyulavári szerint: „sem gyakorlati, sem pedig elméleti jelentősége sincs annak, hogy egy munkaviszonyt atipikusnak tekintünk-e, hiszen az atipikus minősítésből önmagában nem következik semmi. A lényeg ugyanis az, hogy az Mt. szabályai alkalmazandók az adott munkaviszonyra, és vannak speciális szabályai²⁵”.

Finna és Forgács az atipikus munkavégzési formáknak a tipikus munkaviszony szabályaihoz képest észlelhető eltérését vizsgálják, és négyféle értékelési szempontot adnak meg, amelyek atipikusságot eredményeznek (Finna és Forgács 84-85.p²⁶).

²³ Ferencz 2014. 23.o.

²⁴ Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi monográfiák, Pázmány Press 2014. 106.o.

²⁵ Gyulavári 2014.107.o.

²⁶ Finna Henrietta – Forgács Tamás: A rugalmas munkavégzési formákról. 2010. Idézi Ferencz 19.o.

1. A **térbeli eltérés** vizsgálatakor az értékelési szempont az, hogy tipikusnak tekinthető munkaviszony esetén a munkavállaló egy adott helyen végzi a munkát, így eltérést jelent minden olyan jogviszony, ahol a munkavégzés helye változó, vagy legalábbis eltérő az egy adott munkahelyen napi 8 órában történő munkavégzési modelltől.
2. Az **időbeli eltérés** vonatkoztatási pontja a tipikusnak tekinthető napi 8, heti 40 óras foglalkoztatás, valamint a munkaidőkeret, amelynek pontos időhatárait a munkáltató határozza meg. Így eltérésnek minősül minden olyan eset, amelyben a munkaidő ettől eltérően alakul, illetve amikor a napi munkaidőnek nincsen jelentősége. Időbeli eltérést jelent tehát a határozott időre, részmunkaidőre, vagy adott feladatra szóló szerződés, különösen pedig az alkalmi munkavállalás esetében az idénymunkára létrehozott jogviszony.
3. Az **élethelyzetek szerinti eltérés** megkülönböztetésének oka az, hogy a munkavállaló körülményei befolyásolhatják a munkaviszony egyes elemeit, így például a fogyatékkal élők vagy a kismamák élethelyzete eltérést mutat a „tipikus” munkavállalóéhoz képest. Az élethelyzet szerinti eltérés adódhat az elvégzendő munka jellegéből, például a be-dolgozói munkaviszony esetében, vagy adódhat a foglalkoztató személyéből (szociális szövetkezet), illetve következhet a munkavállaló személyes körülményeiből is (részmunkaidő szociális ellátásból visszatérő kismamák számára)
4. **Munkajogi megközelítésben** az elsődleges értékelési szempont az, hogy az adott munkaviszony jogi értelemben mennyire tér el az általánosnak tekinthető határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony jellemzőitől, szabályozásától. Ezen összehasonlítási szempont alapján a legnagyobb eltérést azok a jogviszonyok jelentik, amelyek az Mt-ben nem nevesített munkaviszonyok, illetve amelyek kifejezetten kivételt képeznek az Mt hatálya alól, mint például a szociális szövetkezeti tag munkaviszonya, vagy a megbízási szerződéssel foglalkoztatottak.

Szintén Ferencz hívja fel arra a figyelmet, hogy az atipikus foglalkoztatási formák között vannak olyanok, amelyekben egy **harmadik fél megjelenése** a munkaviszonyban jelenti a tipikustól való eltérést. A **munkaerő-kölcsönzés**, az **iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavégzés**, illetve a **több munkáltató általi foglalkoztatás** esetében egy piaci szereplő, a **közfoglalkoztatás** és a **transzit foglalkoztatás** esetében pedig az állam, illetve annak szervei határozzák meg a munkaviszony egyes lényeges elemeit. Mivel azonban a munkaviszony két fél által megkötött szerződési forma, formálisan a befolyásoló szereplő nem jelenik meg a munkaszerződésben, csak a jogviszonyra ható külső tényezőként van jelen a munkaszerződést kötő, illetve a munkaerőt ténylegesen foglalkoztató két szervezet közötti szerződés, illetve – a közmunkában jelen lévő állami támogatás esetén – a támogatást biztosító szervezet és a közfoglalkoztató közötti szerződés. Ebben a megközelítésben az önfoglalkoztatás olyan jogviszony, amelyben eggyel kevesebb szereplője van a munkaviszonynak²⁷.

IV.3.2 Szociológiai megközelítés

A következőkben áttekintjük azokat a szociológiai megközelítéseket, témákat, melyek az atipikus foglalkoztatással összefüggésben a kapcsolódó szakirodalomban azonosíthatóak.

²⁷ Ferencz 2014. 21. o.

IV.3.2.1 Az európai jóléti modell válsága

A szociológiai megközelítésen belül több olyan diskurzus is kiemelhető, amelyek az atipikus munkaviszonyok terjedésére hatással voltak és vannak. Az egyik az **európai szociális modell fenntarthatóságának bizonytalansága**: a magas termelékenységű, magas arányú foglalkoztatásra épülő, magas adókból finanszírozott szociális biztonság modellje²⁸ – különösen a 2008-as gazdasági válság óta – nehezen látszik továbbra is működőképesnek. Annak a társadalmi rétegnek az ellátása, amely elvileg munkára képes, ám nem dolgozik, így munkajövedelemhez nem jut, új megközelítést igényel, mely a szociálpolitika és a foglalkoztatáspolitikai együttműködésével alakítható csak ki²⁹.

Ez a folyamat az Unió szakpolitika szintjén a kilencvenes években kapott nagyobb lökést, amikor a munkanélküliség uniós szinten a második világháború óta a legmagasabb, átlagosan 10% körül stabilizálódott. „A szociálpolitika középpontjába így mindinkább a foglalkoztatás kérdése, a munkanélküliség csökkentése és a munkahelyteremtés feladatai kerültek. Láthatóvá vált, hogy mindinkább a munkanélküliség fenyegetése az a politikai kérdés, amely az Unió polgárait is kiemelten foglalkoztatja, és így nemcsak nemzeti kormányaitól, hanem az Uniótól is fokozottabb fellépést várnak e területen”³⁰.

Az első komolyabb eredmény Uniós szinten az az 1997-ben tartott foglalkoztatási csúcs volt, amelynek eredményeként elfogadták az 1999-es foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat. Az iránymutatások négy pillérre épültek, és az Európai Foglalkoztatási Stratégiának lettek az alapjai. A négy pillér lényeges tartalma az alábbiakban foglalható össze³¹:

1. a foglalkoztatási képesség javítása, ezen belül a fiatalok minél jobb és gyorsabb álláshoz jutása, és az ezzel összefüggő stratégiák;
2. vállalkozásösztönzés javítása, a vállalkozásindítás egyszerűsítésén és az adórendszerek vállalkozásbaráttá tételén keresztül;
3. vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének fejlesztése, amely a strukturális, szervezeti változásokhoz való gyorsabb alkalmazkodási, adaptációs képességre irányul, és amelynek későbbi eredménye a „flexicurity”, mint célkitűzés megjelenése;
4. az egyenlő esélyek feltételeinek megerősítése, a különböző csoportok (kiemelten a nők) jobb foglalkoztatási helyzetének javítása.

A foglalkoztatás- és a szociálpolitika a Lisszaboni Szerződés utáni időszakban is kiegészíti a tagállamok saját vonatkozó politikáit. Bár a szociálpolitika egy meghatározott aspektusában (a társadalombiztosítási rendszer működtetésében) a tagállamok továbbra is teljes önállóságot élveznek, a foglalkoztatás- és szociálpolitikájukat már uniós szinten koordinálják, és e folyamat várhatóan egyre erőteljesebb lesz³².

²⁸ Krémer Balázs: A jóléti paradigmák változása. in: Csoba-Czibere szerk.: Tipikus munkaerőpiaci problémák – atipikus megoldások. Debrecen, 2007. 28.o.

²⁹ u.o. 36.o.

³⁰ Ferencz 2014.27.o.

³¹ u.o. 27.o.

³² u.o. 28.o.

Unió szinten a 2000-es évek elején megfogalmazott célt, Európa versenyképességének általános növekedését csak részben sikerült elérni. Bató és Szent-Iványi 2008-as tanulmánya³³ szerint bár a strukturális munkanélküliség összességében csökkent a 2000-es évek folyamán, és több millió új munkahely keletkezett, a fiatalok munkanélkülisége, a korai iskolaelhagyás, a képzettségi szint stagnálása illetve a strukturális munkanélküliség továbbra is a tervezetthez képest magas volta olyan problémák, amelyekre megoldást kell találni. Az egyik megoldási javaslat az ún. „**flexicurity**” **modell, amely a rugalmasság és biztonság együttes érvényesülését jelenti** a munkaerőpiacon. A modellt elsőként az 1990-es években Dániában vezették be, majd vették át több Unió tagállamban. A holland modell a határozott idejű munkaszerződések, munkaerő-kölcsönzés elősegítése, illetve a határozatlan idejű szerződésekkel dolgozók védelmének csökkentésére épült, míg a dán a gyakori munkahelyváltásokat és az aktív munkaerőpiaci eszközök egyéni alkalmazását hangsúlyozta³⁴. Európai szinten a 2000-es évek közepén a **flexicurity a Lisszaboni Stratégia, majd az Európa 2020 Stratégia eleme lett**, a rugalmas munkaerőpiac kialakítása mellett a stabil, széles körű szociális ellátásokra épülő modellt ajánlva.

A Bizottság egy 2013-as értékelő tanulmányban³⁵ azt vizsgálta, hogy a túléli-e a flexicurity modell a gazdasági válságot, mely utóbbi a legtöbb európai országban növekvő társadalmi egyenlőtlenségeket, ezzel összefüggésben társadalmi feszültségeket, a nemzeti költségvetések megszorítását és a kormányzati költségek növekedését, a munkanélküliségi ráták megugrását, így a támogatási intézkedések körének beszűkülését hozta magával. A Bizottság négy területen elemezte a 2013-ig elért eredményeket.

- A **rugalmasság megnövekedett** sok országban, ugyanakkor csökkent az új munkaerő-felvételek és nőtt az elbocsátások száma. **Csökkent az alkalmazásban állók biztonsága**, és nőtt azok száma, akik akaratuk ellenére határozott idejű szerződéssel vagy részmunkaidőben vannak foglalkoztatva. A rugalmasság az elemzők szerint nem a jól célzott munkaerőpiaci politikák következtében nőtt meg, hanem a csökkenő gazdasági aktivitás miatt.
- A **válság legnagyobb vesztese a fiatal generáció lett**, az ő határozott idejű szerződések kerültek legnagyobb számban felbontásra. 2008 és 2012 között a fiatalok munkanélküliségi rátája kétszer annyi volt, mint a felnőtteké, a keleti és déli országokban akár többszöröse is. A határozott idejű szerződések száma is a fiatal korosztályban ugrott meg.
- A **határozott idejű munkaszerződések jellemzően nem a munkavállalók választásának következtében kötődnek**, hanem a munkaerőpiaci kényszerek következtében, melyeket a válság csak súlyosbított.
- Az **új gazdaság kompetencia-alapú munkaerőpiacának elmélete is beigazolódni látszik**: a legalacsonyabban iskolázott réteg fizette meg a legnagyobb árat a válság miatt, ők kerültek legtöbbször munkanélküli státuszba, váltak inaktívvá. Esetükben – különösen, ha határozott idejű szerződésekhez férnek csak hozzá – több probléma is

³³ Bató Márk: Szent-Iványi Balázs: A Lisszaboni stratégia eredményei és a nemzetközi kihívások – foglalkoztatási szempontból. Köz-Gazdaság, 2008/2. 210.o.

³⁴ Frey Mária: Munkaerőpiaci intézmények és politikák. BCE Emberi Erőforrások Tanszék, Budapest 2011.67.o.

³⁵ Michela Nardo – Fiammetta Rosetti: Flexicurity in Europe. Final Report European Union, 2013. 3-4.o.

előre vetíthető: karrierjükben alacsonyabb bérekre, gyakoribb szünetekre, rosszabb munkaerőpiaci lehetőségekre, rosszabb munkahelyen belüli képzési lehetőségekre lehet számítani, ami hatással lehet a későbbi szociális és nyugdíjellátásra való jogosultságukra is.

- Mindezek ellensúlyozására szükség lenne **magasabb jövedelempótló támogatásokra**, amelyekre a kormányzatoknak nincs megfelelő forrásuk.
- Összességében elmondható, hogy **a válság során bekövetkezett rugalmasság (elsősorban a határozott idejű szerződések számának növekedése) nem párosult megnövekedett biztonsággal, sőt, inkább csökkenésről beszélhetünk**³⁶.

Ezzel a megállapítással a független elemzők is egyetértenek. Pacelli szerint a munkavállalókat ért negatív hatások kumulálódását figyelhetjük meg, Heyes szerint is az alacsonyabb munkavállalói védelmi szint lett a válság eredménye (mely azokban az országokban, ahol a munkahelyvédelem magasabb szinten volt a válság előtt, kevésbé jelentkezett drasztikus formában), Schmid pedig úgy látja, a modell gyakorlatilag működésképtelen³⁷.

Az Európai Unió a foglalkoztatáspolitikai célkitűzések tekintetében a **2014-2020-as** tervezési időszakban nem határozott meg a korábbiaktól eltérő módszereket vagy útvonalat. A 2014-től érvényes foglalkoztatáspolitikai iránymutatás-tervezet szerint a Tanács által 2013. február 28-án elfogadott közös foglalkoztatási jelentésben foglalt, a tagállamok nemzeti reformprogram-tervezeteire vonatkozó vizsgálat azt mutatja, hogy a tagállamoknak továbbra is minden lehetséges erőfeszítést meg kell tenniük annak érdekében, hogy eredményeket érjenek el a következő kulcsfontosságú területeken:

- a munkaerőpiaci részvétel növelése és a strukturális munkanélküliség csökkentése,
- a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő,
- képzett munkaerő létrehozása,
- a munkahelyek minőségének javítása és az egész életen át tartó tanulás ösztönzése,
- az oktatási és a képzési rendszerek teljesítményének javítása minden szinten, valamint
- a felsőoktatásban részt vevők számának növelése,
- a társadalmi befogadás előmozdítása és a szegénység elleni küzdelem³⁸.

IV.3.2.2 Munka és magánélet egyensúlya

Az atipikus munkavégzés kapcsán a szociológiai megközelítések egy másik lényeges kérdése a női foglalkoztatottak helyzete, a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése. A női munkavállalás kapcsán megjelenik a szegregáció problematikája, melynek vertikális és horizontális értelmezése is jelen van³⁹: a horizontális szegregáció a nemek közötti bérkülönbségekben, a rutinszerű feladatok, irodai munkakörök női túlsúlyában jelenik meg, a horizontális pedig abban, hogy a nők bizonyos szakmákban szűk hatáskörben, alacsony előrelépési potenciállal

³⁶ Flexicurity in Europe. EC 2013. 3-5.o.

³⁷ Ferencz 2014.41-43.o.

³⁸ Európai Bizottság: 2013: Javaslat – A Tanács határozat a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról. COM (2013) 803 final. 2013:4.o.

³⁹ Ferencz 2014.30.o.

dolgoznak. Hazánkban a nők ugyanakkor széles szociális jogon alapuló elérhető ellátással rendelkeznek, a gyermek születését követően három évig biztosítanak számukra pénzbeli ellátást és távolmaradást a munkától, illetve jogosultak ápolási szabadságra és részmunkaidőben is dolgozni.

Magyarországon a „**Rugalmas foglalkoztatás ösztönzése**” GINOP konstrukcióban, 2014 óta megvalósuló program kifejezetten a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését szolgálta, így érintette az atipikus munkavégzés – részmunkaidő, távmunka – népszerűsítését is. A program több hullámban, az országban több megvalósító konzorcium segítségével igyekezett a munkáltatókat érzékenyíteni elsősorban a kisgyermekes szülők, illetve a beteg családtagot ápolók foglalkoztatását növelni, illetve a foglalkoztatás rugalmasságát elősegíteni. A projektek két komponensben valósultak meg: az elsőben a kiválasztott szolgáltatók átvilágították, felmérték az együttműködő vállalkozásoknál található munkaköröket, illetve a szervezet egyes alrendszeit, majd javaslatot tettek arra, hogy milyen átalakítások lennének szükségesek annak érdekében, hogy a szervezet könnyebben tudjon rugalmas munkalehetőséget biztosítani a célcsoporttagok számára. A másik komponensben ezeknek az átalakításoknak a gyakorlati implementációja történt meg, ide értve a munkakörök átalakítását, illetve a szervezeti dokumentumok, folyamatok módosítását is. A konvergencia régiókban a program jelenleg megvalósítás alatt áll.

IV.3.3 Közgazdaságtani megközelítés

Finna és Forgács szerint az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének oka gazdasági érdekek mentén is keresendő, amelyek megjelenhetnek munkáltatói oldalról – a humán erőforrásokkal való jobb gazdálkodás és az olcsóbb, rugalmasabb foglalkoztatás igényeként -, másrészt a munkavállalók oldaláról, olyan igényként, amely a különböző életciklusokhoz való alkalmazkodásra, a munka és a magánélet összhangjának elősegítésére vonatkozik.⁴⁰ Ferencz szerint ugyanakkor a két érdekszféra között megtalálható egy olyan metszet is, amely mindkét fél érdekeinek megfelelően alakítja a foglalkoztatást, és helyezi előtérbe az atipikus foglalkoztatási formákat. A szerző szerint ezeket az atipikus foglalkoztatási formákat konkrétan azonosítani lehet (ilyenek a bedolgozói jogviszony, osztott munkakör, több munkáltató általi foglalkoztatás, határozott időre szóló munkaviszony, behívás alapján történő munkavégzés, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka), vagyis ezek a foglalkoztatási formák minden esetben mindkét fél érdekeit szolgálva jönnek létre és működnek a gyakorlatban.

Véleményünk szerint azonban **nem az egyes foglalkoztatási formák típusa a meghatározó abban, hogy az a munkáltató és munkavállaló érdekeinek esetében is kielégítő-e, hanem az, hogy az adott foglalkoztatási forma a piaci hatékonyság elve alapján szerveződött-e.** Ilyen esetekben ugyanis a munkáltató és a munkavállaló is az adott helyzetnek megfelelő „deal”-t köt: a munkáltató olyan munkaerőt kap, aki az adott feladatot hatékonyan el tudja végezni, míg a munkavállaló tudásának, képességeinek megfelelő munkát végez – függetlenül attól, hogy ezt távmunkában, részmunkaidőben, vagy egyéb atipikus formában végzi-e.

A közgazdaságtan területéről érkező szakértők az atipikus munkavégzés kapcsán sok esetben az „**új gazdaság**” jelenségét hangsúlyozzák. Ez a jelenség összességében utal az elmúlt években a termelékenység, a foglalkoztatás és a gazdasági növekedés területén végbement

⁴⁰ Finna Henrietta – Forgács Tamás: A rugalmas munkavégzési formákról. 2010. Idézi Ferencz 21-22.o.

változásokra, melyek az infokommunikációs technológiák ugrásszerű fejlődése és elterjedése, illetve az innováció jelentőségének megnövekedése következtében zajlottak. Az „új gazdasággal” párhuzamosan az információs társadalomról is sok szó esik, részben a gazdasági szerkezet átalakulásával, részben a társadalmi viszonyok drasztikus megváltozásával összefüggésben.

Az atipikus foglalkoztatás tekintetében e két folyamat egyik fontos hozadéka a **táv munka, a „home office” ugrásszerű terjedése**, amely elsősorban az IT eszközök és az internet elérhetőségének köszönhető, kialakítva egy olyan munkavállalói réteget, amely – munkaviszonytól viszonylag függetlenül – kötetlen helyen és időben végzi el feladatait.

Az Egyesült Államokban például a home office típusú munkavégzés az adózás rendjéről szóló szabályok által került regulációra, mivel számukra az otthoni munkavégzés kapcsán felmerült költségek elszámolhatósága tekinthető a legfontosabb kérdésnek. Ugyanitt a „home based business” önálló terminológiával bír, az otthonról működtetett vállalkozói tevékenységre utalva⁴¹.

A magyar jogban a munkáltató telephelyétől eltérő helyen való munkavégzés szabályait egyrészt a kirendelés és a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések tartalmazzák, amelyek esetében a munkavállalót jellemzően tipikus munkaviszony keretében foglalkoztatják. A szűkebb témánk szempontjából a munkahelytől eltérő munkavégzési hely a bedolgozói és a távmunkaviszonyokat érinti leginkább, amelyek nevesítése az Mt-ben mutatja e jogviszonyok fokozott megjelenését a gazdaságban.

Az Európai Unió is kiemelt figyelmet fordít az új gazdaság és az atipikus foglalkoztatás közötti összefüggések vizsgálatára. 2016-ban látott napvilágot egy olyan tanulmány⁴², mely széles szakirodalmi bázison térképezte fel az új gazdaság terjedésének okait és következményeit, utóbbiakat elsősorban a munkavállalók felkészültségére való tekintettel. A szerzők szerint az **atipikus munkavégzési struktúrák ugrásszerű növekedése minden készségtípus esetén változásokat indukál**: bizonyos kognitív készségek, mint a problémamegoldás, illetve a technológiák termékek és szolgáltatások minőségjavításában játszott szerepének felismerése mindenképpen fontos piaci készségek lesznek. Alapvető emberi készségek, mint az érzelmi intelligencia és a csapatmunka fontos piacképes személyes készségeket képeznek, míg bizonyos kulcskompetenciák, mint a digitális írástudás, illetve a nyelvtudás sok professzió esetében válnak alapvetővé. Mivel a digitális technológiák az élet minden területére betörték, a digitális kompetenciák egy minimális megléte a leghétköznapiabb feladatok elvégzéséhez is szükségesek lesznek majd.

A jelentés szerint általánossá válik, hogy létszámfölösleg áll elő, illetve bizonyos munkaköröket a technológia, az automatizáció helyettesít majd. Ez nem feltétlenül eredményezi majd azt, hogy kevesebb munkalehetőség lesz elérhető, de a munkavállalók minden bizonnyal a gépek által ellátható feladatoktól azok felé fognak fordulni, melyek több interperszonális készséget kívánnak meg. Ez csak abban az esetben lesz lehetséges, ha a munkavállalók szakaszosan férnek hozzá olyan szakképzési programokhoz, melyek tisztességes munkahely biztosítására alkalmas készségek elsajátítását teszik számukra majd lehetővé.

⁴¹ Atypical Employment and the Role of European PES European Commission 2016.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18349&langId=ga>.

IV.4 Atipikus munkaviszonyok uniós szabályozása

Az atipikus munkaviszonyok szabályozása az Európai Unióban több irányváltáson is keresztül esett, ám mindegyik megközelítés **közös európai direktívák** megszületését eredményezte, amelyeket a nemzetállamoknak (bizonyos türelmi idő alatt) át kellett venni a saját jogi szabályozásukba.

Az első irányvonal keretében a **foglalkoztatott / dolgozó fogalmának jogi újraszabályozása** volt a cél, annak érdekében, hogy a foglalkoztatás jogi kategóriája és az alárendeltség kritériuma önmagában ne lehessenek kizárólagos eszközei a munkavállalók közötti különbségtételnek. A 2005-ös Social Agenda bizottsági kommunikációja javaslatot tett egy ún. Zöld Könyv elkészítésére és adaptációjára, amelynek feladata az új munkamintázatokkal, munkaformákkal kapcsolatos trendek vizsgálata, illetve a munkajog e változások kezelésében betöltött szerepének vizsgálata lett volna. Az elkészült javaslat 2006-ban került bemutatásra „A munkajog modernizációja válaszul a 21. század kihívásaira” (Modernizing Labour Law to meet the challenges of the 21th century) címmel, amely már felhívta a figyelmet a nem sztenderd, vagy atipikus szerződések növekedésére, a nemi és intergenerációs dimenziók hangsúlyozásával, mivel a nők, illetve az idősebb és a fiatal generáció aránytalanul felülreprezentáltak volt az atipikus foglalkoztatási formákban.

A második irány a **munkaidő kérdésére** irányította a figyelmet: az alapprobléma abban állt, hogy a szokásostól eltérő munkaidőben, munkarendben dolgozó munkavállalók nem kerülhetnek ki automatikusan az általános munkasztienderdek köréből kizárólag a munkaidő eltérő volta miatt.

A Bizottság ez után a **munkavállalók esélyegyenlőségének** kérdésére koncentrált: az atipikus munkavégzés kapcsán kialakított direktívákban fontos alapelv lett az **antidiszkrimináció**, illetve az esélyegyenlőség. Az atipikus munkaformában dolgozó munkavállalók joga az egyenlő bánásmódhoz függetlenül a munkaidőtől, a foglalkoztatás hosszától, a munkavégzés helyétől, illetve a foglalkoztatási viszony természetétől fontos lépésnek tekinthető az egyenlő bánásmód érvényesülésében. Az 1997. december 15-én kiadott 97/81/EC Direktíva a részmunkaidőről már magában foglalja a diszkrimináció-ellenes alapelvet, hasonlóan a határozott idejű munkaszerződések szabályozására született 1999/70/EC Direktívában is ez az alapelv jelenik meg.

A **részmunkaidő szabályozására** kialakított direktíva célja a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni diszkrimináció megszüntetése, a részmunka minőségének javítása, a részmunkaidő önkéntes választási lehetőségként történő fejlesztése, illetve olyan rugalmas szervezetek kialakítása volt, melyek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szükségleteit figyelembe tudják venni⁴³.

A **határozott idejű munkaszerződéssel** kapcsolatos 1999/70/EC direktíva céljai a határozott idejű munkaszerződés keretében végzett munka minőségének a diszkrimináció ellenesség alapelvén keresztül történő javítása, illetve olyan keretrendszer kialakítása volt, amely megelőzheti az egymás után kötött határozott idejű szerződésekkel történő visszaéléseket. Ennek érdekében a határozott idejű szerződés megújításának objektív okokkal történő igazolása

⁴³ <https://www.slideshare.net/EESCsocsection/thematic-panel-1-sjoerd-feenstra>

szükséges, valamint maximalizálni kell az egymást követő határozott idejű szerződések számát, illetve a megújítások számát is. A Bizottság ugyanakkor az „objektív ok” fogalmát nem tisztázta, ezt a nemzeti törvénykezés hatáskörébe utalta⁴⁴.

A **távmunka** kapcsán az EU szociális partnerei között 2002-ben született meg egy európai keret-megállapodás, amely a foglalkoztatás feltételeit, az egészségügyi és biztonsági kérdéseket, illetve a képzést és a kollektív jogokat foglalja magába úgy, hogy a kölcsönzött munkavállalók számára biztosítsák az egyenlő bánásmódot, illetve tisztázza a munkaerő-kölcsönző szervezetek helyzetét is⁴⁵.

A következő lépés a Bizottság részéről a fenti alapelvek a munkaerő-kölcsönzésre történő kiterjesztését célozta. A javaslat jogi elfogadása hosszú folyamat volt, de 2008-ban az Európai Parlament megszavazta a 2008/104/EC Direktívát, amely a kormányzatok számára három évet biztosított a direktíva nemzeti jogba való bevezetésére⁴⁶.

IV.5 Atipikus munkavégzési formák és elterjedtségük hazánkban

Az új Munka Törvénykönyve hatályba lépésére hivatkozva **Ferencz** különbséget tesz azon atipikus foglalkoztatási formák között, amelyek rögzítésre kerültek a törvényben, és azok között, amelyek nem⁴⁷. Az MT-ben nevesített atipikus munkaviszonyok a következők:

- Határozott idejű munkaviszony
- Részmunkaidős munkaviszony
- Több fél a munkaviszonyban: megosztott munkakör és több munkáltató által létesített munkaviszony
- Távmunkavégzés
- Bedolgozói jogviszony
- Egyszerűsített foglalkoztatás és alkalmi munkavállalás
- Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
- Vezető állású munkavállaló atipikus munkaviszonya
- Cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonya
- Munkaerő-kölcsönzés
- Iskolaszövetkezeti tag munkaviszonya

A Munka Törvénykönyvében *nem* nevesített atipikus foglalkoztatási formák továbbá:

- Szociális szövetkezet tagjának munkaviszonya
- Tranzit-foglalkoztatás
- Közfoglalkoztatás
- Ösztöndíjas foglalkoztatás
- Önfoglalkoztatás

⁴⁴ <https://www.slideshare.net/EESCsocsection/thematic-panel-1-sjoerd-feenstra>

⁴⁵ <https://www.slideshare.net/EESCsocsection/thematic-panel-1-sjoerd-feenstra>

⁴⁶ Fordítás a szerzők által innen: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

⁴⁷ Ferencz 2014.21-22.o.

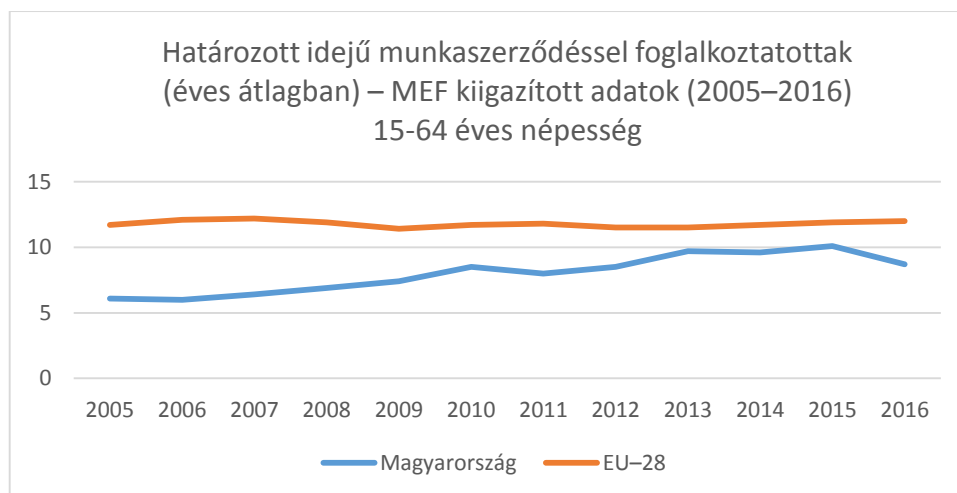
Ferencz megközelítésében olyan foglalkoztatási formák is az atipikus ernyőfogalom alá tartoznak (pl. közfoglalkoztatás, tranzit-foglalkoztatás), melyeket más szerzők hagyományosan nem sorolnak ide. Ferencz megközelítésében minden olyan szerződéses forma, amely a teljes munkaidős, jellemzően egy helyen végzett munkától eltér, ebbe a fogalomba sorolható – a tanulmány szerzői egyetértenek ezzel, ugyanakkor bizonyos foglalkoztatási formák kapcsán az elérhető adatok hiánya miatt nehézségekbe ütközik a jelenség elterjedtségének vizsgálata.

A következőkben azokat új Mt-ben szabályozott atipikus foglalkoztatási formákat mutatjuk be, melyek a hagyományosan értelmezett atipikus kategóriákba beleférnek, így nem foglalkozunk részletesen a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonnyal, a vezető állású alkalmazott atipikus munkaviszonyával, a cselekvőképtelen munkavállaló atipikus munkaviszonyával, illetve az iskolaszövetkezeti munkaviszonnyal.

IV.5.1 Határozott idejű munkaviszony

Az Mt. 192. § (1) bekezdése alapján a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni úgy, hogy a megszűnés időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától. Ha a munkaviszony tartamát a felek nem naptárilag határozták meg, akkor tájékoztatni kell a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról. A munkaviszony időtartama meghatározható az elvégzendő munka megjelölésével, vagy meghatározott esemény bekövetkezésének megjelölésével, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munka időtartama, az esemény bekövetkezése a szakmai és az általános tapasztalatok, illetve a munka természete alapján megközelítő pontossággal előre látható⁴⁸.

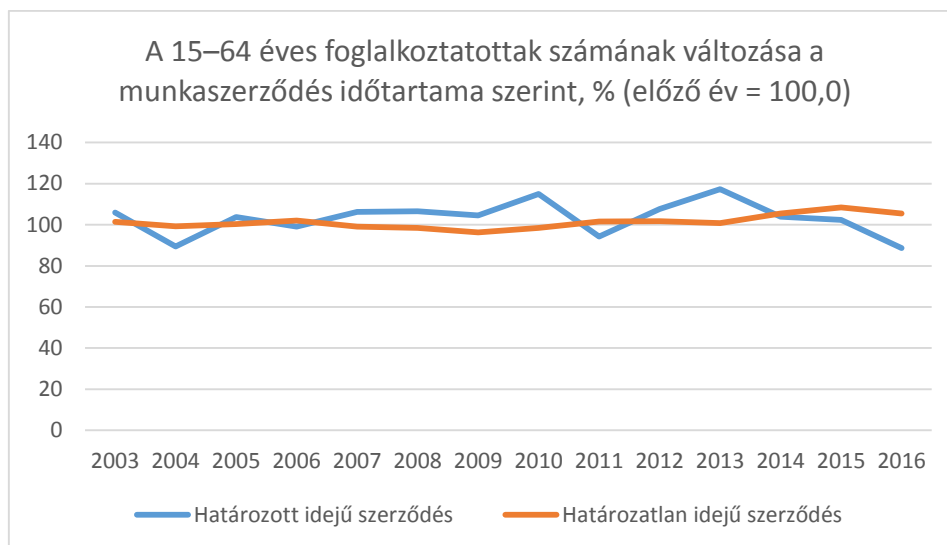
Míg az Európai Unióban a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az alkalmazottak százalékában kb. 12% körül stagnált az elmúlt 10 évben, hazánkban a 2005-ös 6%-ról 2015-re 10%-ra növekedett, majd csökkenésnek indult, vagyis még mindig elmarad az Unió átlagától.



Forrás: KSH

⁴⁸ Ferencz 2014. 52.o.

A határozatlan idejű szerződések száma ugyanakkor jóval hektikusabban változott az előző év arányában, mint a határozott idejű szerződések száma és folyamatos emelkedést mutat.



Forrás: KSH

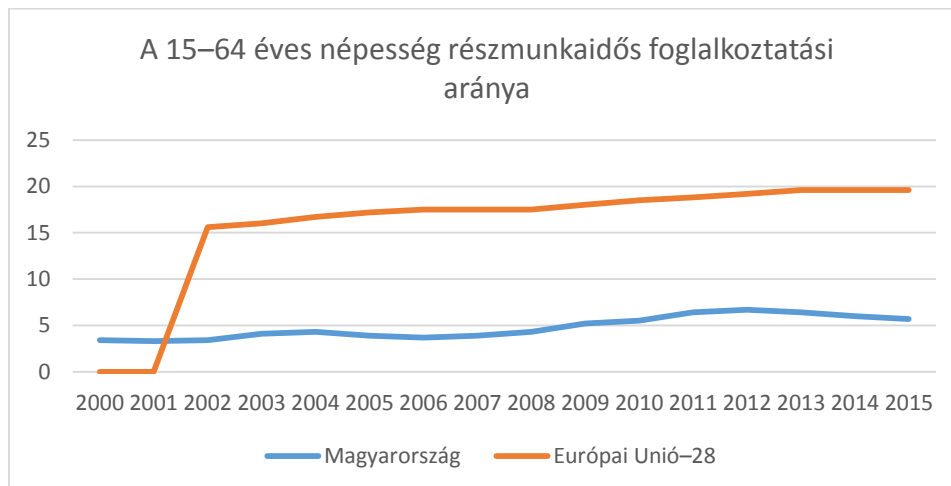
IV.5.2 A részmunkaidős munkaviszony

Az MT 88. § (1) bekezdés alapján a munkaidő lehet teljes munkaidő vagy részmunkaidő, amelynek mértéke a 92. § (1) bekezdés alapján teljes napi munkaidő esetében napi nyolc óra, amelyet a jogszabály általános teljes napi munkaidőként azonosít. A 92. § alapján a felek ettől eltérhetnek (tulajdonosi munkavégzés, készenléti jellegű munkakör), illetve jogszabály is állapíthat meg ettől eltérő foglalkoztatási időt¹⁷³. A teljes napi munkaidő és a részmunkaidő világos elhatárolása akkor szükséges, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az adott munkakörre és a teljes napi munkaidőre írja elő a bértételt, mert ebben az esetben a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a bértétel időarányos része jár¹⁷⁴. A részmunkaidőtől megkülönböztetjük azt az esetet, amikor a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt állapít meg. Erre elsősorban a fokozott veszéllyel járó munkahelyek illetve munkakörök adnak indokot, de ilyen ok nélkül is megállapodhatnak a felek a rövidebb munkaidőben.

Minthogy a munkaviszony főszabály szerint teljes munkaidőre jön létre, a részmunkaidős foglalkoztatás kivételes, a felek megállapodásán alapuló atipikus munkaviszony, amelynek részletszabályait az Mt. általános szabályai között, kivételként vagy eltérési lehetőségként megfogalmazva találjuk⁴⁹.

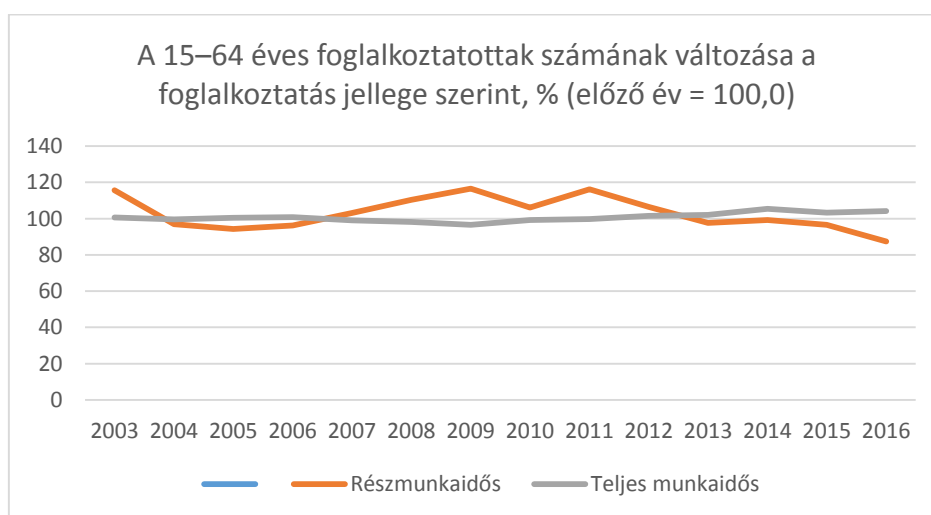
⁴⁹ Ferencz 2014.65. o.

A részmunkaidő aránya az Unióban a teljes foglalkoztatás viszonylatában 2015-re folyamatos növekedés során elérte a 20%-ot, míg hazánkban 2010-ben ért 5% fölé, és 2013 óta újra lassú csökkenést mutat.



Forrás: KSH

Az előző évhez viszonyítva ugyanakkor az is látható, hogy míg a teljes munkaidős foglalkoztatásban dolgozók száma lassú emelkedést mutat, **a részmunkaidős szerződéssel rendelkező munkavállalók száma igen hektikusan változott az elmúlt évtizedben.** A 2008-as válság után növekedésnek indult, **2013 óta azonban folyamatosan csökken**, 2016-ban az előző évhez képest már csak 87,4%-a volt a részmunkaidős foglalkoztatottak száma.



Forrás: KSH

IV.5.3 Több fél a munkaviszonyban: megosztott munkakör és több munkáltató által létesített munkaviszony

Az új Mt. az atipikus munkaviszonyok között nevesíti a **munkakör-megosztást**, és a **több munkáltató által létesített munkaviszonyt**. Közös jellemzőjük az, hogy a megszokott munkaadó-munkavállaló viszonyrendszerbe egy „harmadik” szereplő kerül, így hozva létre a többes jogalanyiség különleges formáját⁵⁰. Az Mt. 194. § (1) bekezdés értelmében a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. A magyar szabályozás nem követi azt a nemzetközi trendet, amely a megosztott munkakör esetében két munkavállaló között osztja meg a munkakört, hanem lehetőséget enged kettőnél több munkavállaló közötti munkakör-megosztásra is. Ennek abból a szempontból lehet jelentősége, hogy a megosztott munkakörben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló napi munkaidejének az Mt. 99. § (1) bekezdése alapján a napi 4 órát el kell érnie. Ha a megosztott munkakörben részmunkaidőben foglalkoztatják a munkavállalókat, akkor ez a napi minimum rájuk nem vonatkozik⁵¹.

A megosztott munkakör és a több munkáltató által létesített munkaviszony elterjedtsége kapcsán nem érhetőek el releváns statisztikai adatok.

IV.5.4 Távmunkavégzés

A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják (Mt. 196. § (1) bekezdés).

Forgács szerint a távmunkának három típusa különböztethető meg:

- Otthoni távmunka, ha a távmunkás havonta legalább egyszer otthon végez munkát, rendelkezik a munkaadóval való kommunikációs kapcsolat felvételére szükséges technológiai berendezéssel, távmunkában végezhető feladatokat kap;
- Mobil távmunka, amely a vevők elvárásaihoz, a piac igényeihez leginkább alkalmazkodó forma, mely esetben a munkavégzés helyszíne változik a munkavégzés tartalmától függően;
- Távmunkaházban végzett távmunka, amelynek lényege, hogy a munkáltató telephelyétől távol eső irodában végzi a munkavállaló a tevékenységét⁵².

Az MT 198-200. §§-a szabályozza a bedolgozói jogviszonyt, mint a távmunka speciális típusát is. A bedolgozói jogviszony jellegzetességei így:

- Olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg.
- Meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.
- A munkavégzés helye a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.

⁵⁰ Ferencz 2014.70.o.

⁵¹ u.o. 73.o.

⁵² Idézi Ferencz 2014.80.o.

- A munka díjazása teljesítménybér, és meg kell téríteni a munkavállaló által viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.
- A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.
- A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.
- A munkavállaló automatikusan biztosította státuszt szerez⁵³.

A távmunka elterjedtségéről nem érhető el megbízható, aktuális adat (az Eurostat utolsó adatai 2006-os képet mutatnak, miközben az infokommunikációs eszközök terjedése, illetve ezek hatása a munkaerőpiacra vélhetően óriási hatással voltak a (részben vagy egészben) távmunkában dolgozók számának növekedésére.

IV.5.5 Az egyszerűsített foglalkoztatás és az alkalmi munkavállalás

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony az Eft. alapján a bejelentéssel jön létre, szemben a tipikus munkaviszonnyal, amelyet a felek jognyilatkozata hoz létre. Míg a megállapodás egyszerűsített foglalkoztatás esetén létrejöhet szóban is (Mt. 202. § (1) bekezdés alapján), a munkaszerződést az általános szabályok szerint írásba kell foglalni (Mt. 44. §). Az Mt. 202. § (2) bekezdése szintén tartalmazza, hogy a munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre. A bejelentési kötelezettséget a munkáltató az illetékes elsőfokú állami adóhatóság részére teljesíti a munkavégzés megkezdése előtt - választása szerint - elektronikus úton, kormányzati kézbesítési szolgáltatás igénybevételével (ez praktikus az ügyfélkapu-szolgáltatást jelenti), vagy országos telefonos ügyfélszolgálaton keresztül. Az Eft. 3. §. (1) bekezdés alapján, a jogszabály alapján nem elektronikus úton bevalásra kötelezett munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt mintaszerződés megkötésével is lehet létesíteni a bejelentési kötelezettség teljesítése mellett. A munkaszerződést ekkor a munka megkezdéséig írásba kell foglalni úgy, hogy a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatait.

Az Mt. az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony létesítésével kapcsolatban rögzíti, hogy az érvénytelen abban az esetben, ha a felek között munkaviszony áll fenn. A munkaviszonyt a felek továbbá nem módosíthatják egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára. Az Eft. 3. § (4) bekezdése alapján nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban Kttv.) 1. § e) pontjában, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására⁵⁴.

⁵³ Ferencz 2014.90-92.o.

⁵⁴ Ferencz 2014.97.o.

Az egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozók számáról, illetve annak idősoros változásáról nem érhető el nyilvános statisztika, bár a KSH gyűjti az ezzel kapcsolatos adatokat.

IV.5.6 Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés egyedi jellemvonása, és egyben atipikusságának alapja, hogy - szemben a hagyományos munkaviszonnyal - kettő helyett három partner áll egymással kapcsolatban. Két munkáltató, amelyből az egyikkel áll fenn a munkaviszony, a másik pedig ténylegesen foglalkoztat a közöttük fennálló, a munkaerő átengedéséről szóló szerződés alapján, a munkavállaló pedig az előbbiekhöz igazodva más munkáltatóval áll munkaviszonyban, mint amelynek a részére dolgozik. A kölcsönzött munkavállalót a kölcsönbe adó alkalmazza és fizeti, mialatt a munkavégzés nem közvetlenül a felügyelete alatt történik. A munkavállaló egy másik személy, a kölcsönvevő rendelkezésére áll, akinél általában olyan más alkalmazottakkal együtt látja el feladatait, akik közvetlenül a kölcsönvevő munkáltató alkalmazásában állnak. Mindkét alkalmazotti csoport vonatkozásában ugyanaz a munkáltató látja el az irányítás és az ellenőrzés feladatát⁵⁵.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat a hatályos Mt. a XVI. fejezetben szabályozza, így az Mt.-ben nevesített atipikus munkaviszonnyal beszélünk, amelynek egyes részlet-szabályait a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet tartalmazza.

Az Mt. a munkaerő-kölcsönzésben részes felek közül a munkavállalóra nézve speciális feltételeket nem állapít meg. Az Mt. a 215. §-ban szabályozza a kölcsönbe adó munkáltatóra vonatkozó szabályokat, amelyeket az Mt. hatálybalépéséről szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (25) bekezdése állapította meg. A munkaerő-kölcsönzés feltétele, hogy a kölcsönbe adó megfeleljen a törvényben meghatározott követelményeknek³¹⁰, illetve az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vegye⁵⁶.

A rendelet fontos garanciális szabálya, hogy a magán-munkaközvetítő a tevékenységéért a munkát keresővel szemben díjat, költséget nem számolhat fel [rendelet 10. § (3) bekezdés]. Ezt a szabályt erősíti az Mt. 216. § (3) bekezdés b) pontja, amely alapján érvénytelen az a megállapodás, amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítéséért. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő fél jogviszonyát elsősorban a felek megállapodása határozza meg, figyelemmel az Mt. 217. §-ban foglalt kógens szabályokra. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A lényeges feltételek körében, amelyeket a kölcsönvevő a kölcsönbeadóval közölni köteles, az Mt. nevesíti az irányadó munkarendet, a munkáltatói jogkör gyakorlóját, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módját és határidejét, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételeket, továbbá minden olyan körülményt, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges [Mt. 217. § (3) bekezdés]. A megosztott munkáltatói jogkör a jogintézmény rendeltetéséből ered, a munkaerőt foglalkoztató harmadik fél széles körben élvez munkáltatói jogokat, és ezekhez igazodó mértékű a felelőssége is. A munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényege ugyanis az, hogy a kölcsönvevő meghatározott időre, munkaviszony létesítése nélkül jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt, utasítható munkaerőhöz³¹¹. A kölcsönzött munkaerő számára a munkaviszonyra tekintettel

⁵⁵ Horváth István 2013, idézi Ferencz 2014.123.o.

⁵⁶ u.o. 126.o.

bérfizetésre a kölcsönadó kötelezett, ugyanakkor a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő megállapodhatnak abban, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja [Mt. 217. § (2) bekezdés]⁵⁷.

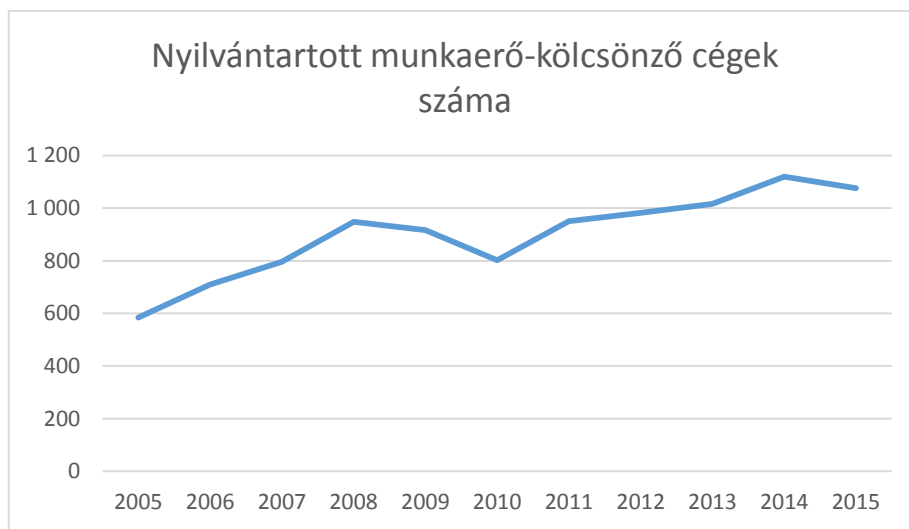
Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelvben rögzített alapelv. Az irányelv 5. cikk (1) bekezdése alapján a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. A fentieknek megfelelően az Mt. 219. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. A 219. § (3) bekezdés a) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét a munkabér összege, az egyéb juttatások tekintetében a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül. Az Irányelv 5. cikk (2) bekezdése annyit írt elő, hogy a fizetés tekintetében a tagállamok mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód alapelvének alkalmazása alól „olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést”. A két jogforrás összehasonlításakor elmondható, hogy a magyar Mt. kedvezőbb szabályt tartalmaz, hiszen nem általános felmentést ad, csupán haladékot az egyenlő bánásmód gyakorlati alkalmazására.

A munkaerő-kölcsönzésről a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat gyűjt 2005 óta adatokat, melyeket a regisztrált munkaerő-kölcsönző szervezetek kötelezően szolgáltatnak. Az adatgyűjtésben jellemzően a cégek 80-90%-a vesz részt. 2011-et követően az adatgyűjtés logikája megváltozott, mivel addig székhely szerinti (a telephelyek adatait összegzően), ezt követően pedig telephely szerinti bevallás volt kötelező. A 2011-es évet követő adatok némileg másképp kerülnek feldolgozásra is, illetve bizonyos dimenziók mentén nem összehasonlíthatók a 2005-2010-es adatokkal. Az NFSZ 2015-ig évkönyv formában tette közzé a kölcsönzésről elérhető információkat, ám 2016-ban már nem jelent meg ez a kiadvány, így sem 2016-ról, sem 2017-ről nincsenek elérhető információk.

A kölcsönző cégekkel kapcsolatos tendenciák ugyanakkor az elmúlt 10 évben nem változtak jelentősen, így a 2015-ös állapot bemutatására törekedtünk.

⁵⁷ u.o. 127.o.

A nyilvántartott kölcsönző cégek száma – a 2010-es év visszaesésétől eltekintve – folyamatos, enyhe növekedést mutat hazánkban, és a vizsgálat tíz évben megkétszereződött. A vállalatok 43%-a fővárosban és Pest megyében működik, e mellett a Közép-Dunántúl és Nyugat-Dunántúl emelkedik ki.



Forrás: NFSZ

A munkaerő-kölcsönző cégek 2015-ben összesen több mint 200 milliárd forintnak megfelelő nettó árbevételt realizáltak, amely a 2014. évinél 47,4%-kal magasabb összeget jelent. Így megállapíthatjuk, hogy bár a cégek létszámában visszaesés történt, ez nem magyarázható a bevételek és a piac zsugorodásával.

A kölcsönzések majdnem kétharmada a feldolgozóiparba irányul, amely az árbevételekben is megmutatkozik: ennek 65%-a került ki ebből az ipárból. E mellett a kereskedelem, a gépjárműipar, az infó-kommunikáció, illetve az adminisztratív szolgáltatások emelhetők ki, mint a legnagyobb súllyal szereplő iparágak.

A munkaerő-kölcsönző cégekkel szerződéses viszonyban állók száma elég hektikusan változik, de 2005 óta gyakorlatilag majdnem kétszeresére emelkedett a számuk.

A fizikai munkaerő aránya jellemzően 80% körül mozog, kivéve a válság utáni 2009-es évet, amikor a szellemi munkaerő aránya megugrott. Ez részben köszönhető annak, hogy a vállalkozások ebben az időszakban a szellemi munkaerő kapcsán is igénybe vették a rugalmas kölcsönzési lehetőséget (elsősorban ügyfélszolgálati és adminisztrációs területen), és annak is, hogy a munkalehetőségek csökkenésével a munkavállalók is rákényszerültek a kölcsönzött státusz elfogadására.

A kölcsönzött státuszban dolgozók körében a férfiak aránya néhány százalékponttal nagyobb, mint a nőké, így elmondható, hogy ez az atipikus foglalkoztatási forma mindkét nem számára lehetőséget biztosít a munkavállalásra.

Az NFSZ által készített adatsorok ugyanakkor – az erre irányuló adatszolgáltatás hiánya miatt – nem biztosítanak információt arról, hogy megváltozott munkaképességű emberek milyen arányban dolgoznak a kölcsönzött munkavállalók között.

IV.6 Megváltozott munkaképességű emberek atipikus foglalkoztatásban

Megváltozott munkaképességű munkavállalók atipikus formában való foglalkoztatásáról statisztikai idősoros adat nem érhető el, mindössze a KSH 2015-ös Munkaerő-felmérés alapján kiadott jelentésében található némi, a téma kapcsán releváns információ. Az egyes atipikus foglalkoztatási formákon belül sem a KSH, sem az NFSZ által gyűjtött adatsorokban nincs a megváltozott munkaképességű emberekre vonatkozó információ.

A 2015-ös Munkaerő-felmérés szerint **a megváltozott munkaképességűek**en belül sokkal magasabb az atipikus munkaformákban dolgozók aránya, mint azok között, akik teljes munkaképességük birtokában vannak. 2015-ben 22,1%-uk határozott időre szóló szerződéssel dolgozott, míg az ép munkavállalók között ez az arány 8,4%. A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 8,6%-a a határozott idejű alkalmazás indokaként a közfoglalkoztatást jelölte meg. Fontos megjegyeznünk, hogy a 2012-ben bevezetett rehabilitációs támogatási rendszerben a foglalkoztatók – a támogatás éves szintű folyósítására reagálva – eleve csak egy éves, határozott idejű szerződést kötnek a megváltozott munkaképességű munkavállalóval, de az Unió programokból finanszírozott munkaerőpiaci projektek is határozott idejű munkaszerződések megkötését szorgalmazzák.

A megváltozott munkaképességűek 2/5-e 2015-ben részmunkaidőben dolgozott, ami egyben azt is jelenti, hogy a részmunkaidős munkavégzés egyik jellemző indoka Magyarországon éppen a megromlott egészségi állapot. A komplex minősítéssel rendelkező megváltozott munkaképességű személyek a szakértői véleményben rögzített időtartamban dolgozhatnak, egészségi állapotuk miatt közülük nagyon sokan nem vállalhatnak teljes munkaidős állást – az előző megállapítást tehát ez a tény is árnyalja. A részmunkaidővel szemben az otthoni munkavégzés, beleértve annak alkalmilag végezhető formáját is, illetve a távmunka a megváltozott munkaképességűek körében az átlagosnál kevésbé volt elterjedt.

A KSH adatai szerint tehát a **megváltozott munkaképességűek csoportjában a határozott idejű munkaszerződések, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás a legjellemzőbb atipikus munkavégzési forma**, amely nagyobb mértékben van jelen körükben, mint az ép munkavállalók esetében. Fontos azonban, hogy a megváltozott munkaképességű emberek sokkal nagyobb arányban végeznek fizikai, azon belül is képzettséget nem igényelő, segéd- és betanított munkát, mint az ép munkavállalók, a szellemi munkát végzők száma pedig arányaiban nagyon alacsony. Ezt a tendenciát az alacsony iskolai végzettség, a rehabilitáció hiánya, illetve a meglévő szakma piacképessé tételének, illetve az átképzésnek a hiánya teszi még erőteljesebbé.

A megváltozott munkaképességűek atipikus munkaformákban való foglalkoztatásával kapcsolatban alig készült olyan kutatás, amely részleteiben vizsgálná a munkavállalók, illetve a munkaadók motivációit, az atipikus foglalkoztatást elősegítő tényezőket. Kun Ágota 2010-es tanulmánya szerint **kiemelt szerepe van a vállalatok szervezeti kultúrájának, értékeinek, a munkatársak és vezetők hozzáállásának, illetve előzetes információinak** (ide értve az előítéleteket és sztereotípiákat is) abban, hogy a vállalkozások kevésbé vállalják megváltozott

munkaképességű emberek foglalkoztatását általában, különösen atipikus formákban⁵⁸. Amennyiben a munkáltató nyitott megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, a munkaidő-beosztást, a munkavégzés fizikai és térbeli jellemzőit, illetve a munkaeszközöket illetően is szükség van annak végiggondolására, hogy MMK-s munkavállalók – amennyiben szükséges, milyen változtatások mellett alkalmazhatóak – ide értve a részmunkaidő, távmunka lehetőségét is.

Hárs Ágnes 2013-as vállalati kutatásának eredményei azt mutatják, hogy bár a megkérdezett cégek hajlamosak külső tényezőket megnevezni az atipikus foglalkoztatási formák elutasítása kapcsán, valójában **belső okok korlátozzák az atipikus munkaformák terjedését**: a cégek szerint a munkakörök atipikus formában való betöltésének akadályai, lehetetlensége jelentik a legfontosabb korlátot⁵⁹.

A Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara és a Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány közös, határon átnyúló kutatásban térképezték fel magyar és szlovák vállalatok körében az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtségét. Hazánkban 274 vállalat vett részt a kérdőíves vizsgálatban – 57%-uknál semmilyen atipikus foglalkoztatási forma nem volt jelen. Leginkább a részmunkaidő, a rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás, és a megbízási munkaviszony volt jelen (a kutatók ezt a munkavégzési formát is atipikusként értékelték). **Legkevésbé** az otthonról végzett munka (távmunka), a munkakörmegosztás, illetve **a megváltozott munkaképességű emberek atipikus munkavégzése volt jellemző**, különösen nem a nők körében (véltetően azért, mert főként fizikai munkakörökről van szó – a válaszok szerint a megváltozott munkaképességűek által atipikus formákban betöltött munkakörök a takarító, raktáros, lovász, vevőszolgálati alkalmazott)⁶⁰.

IV.7 Összegzés

Összességében tehát a következő **tanulságok** vonhatóak le a megváltozott munkaképességű emberek atipikus foglalkoztatásával kapcsolatban:

- Mivel nincsenek elérhető, megbízható idősoros adatok arról, hogy a megváltozott munkaképességű emberek milyen atipikus munkavégzési formákban dolgoznak, illetve körükben hogyan változnak az atipikus foglalkoztatás tendenciái, **nehéz felmérni az atipikus foglalkoztatás MMK munkavállalók munkaerőpiaci integrációjában játszott szerepét, az ösztönzőket és ellenősztönzőket**. Mivel nincs információ a kiinduló állapotról, kevésbé lehet megbízható javaslatokkal élni azzal kapcsolatban, hogy a) érdemes-e a MMK munkavállalók atipikus foglalkoztatását ösztönözni, b) ha igen, ennek milyen eszközei lehetnek a leghatékonyabbak a munkavállalók és a munkáltatók tekintetében. **A szakpolitikai intézkedési javaslatok elkészítése előtt tehát javasolt átfogó, országos kutatások megvalósítása.**

⁵⁸ Kun Ágota: Munkahelyi szocializáció, beillesztés és alternatív foglalkoztatási formák a megváltozott munkaképességű egyéneknél, in: Juhász Márta (szerk.), A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel, Typotex Kiadó, Budapest, 2010. p. 243-268. 7.o.

⁵⁹ Hárs 2013.

⁶⁰ Dr. Poór József: Foglalkoztatás és foglalkoztatási formák 2013, Magyarország-Szlovákia. Kutatási zárójelentés. Gödöllő, 2013. 18-30.o.

- Az elérhető felmérésekből, illetve az általunk végzett kutatási eredményekből a **következő tendenciák** látszanak:
 - **Az atipikus foglalkoztatás az új, tudás- és információalapú gazdaságban vélhetően egyre nagyobb szerepet kap**, és mivel a vállalatok gazdasági eredményességének egyik kulcsává válhat, várhatóan a következő évtizedben rohamosan nőni fog az elterjedtsége.
 - Az **atipikus munkavégzés** a megváltozott munkaképességű munkavállalók körében sokkal nagyobb arányban van jelen, mint az ép munkavállalók esetében – ez **részben kényszer**, hiszen egyrészt az egészségi állapot ezt tesz lehetővé (minősítés), másrészt sokszor ilyen munkahelyek érhetőek csak el számukra; részben azonban **lehetőség is**, amely a MMK munkavállaló körülményeinek, élethelyzetének figyelembe vételével a legjobb választási lehetőség lehet.
 - Hazánkban jelenleg a részmunkaidő és a **határozott idejű munkaszerződés** a MMK munkavállalók körében leginkább jellemző atipikus munkavégzési forma. Utóbbi jellemzően időszakos munkalehetőséget biztosít (KSH adatok szerint az ilyen munkaformában dolgozók jóval több, mint fele kényszerből (mely lehet objektív kényszer: a munkavállaló állapota nem tesz lehetővé többet, illetve szubjektív kényszer: ilyen munkalehetőség van, vagy ennyire jelentik be) vállalta a határozott idejű szerződést), így **nem alkalmas arra, hogy a munkavállaló folyamatos megélhetését biztosítsa**.
 - A részmunkaidő kapcsán a munkavállalók több, mint négyötöde az egészségi állapot miatt vállal részmunkaidős foglalkoztatást. Az otthonról végzett munka a MMK foglalkoztatottak alig 4.1%-a, a távmunka pedig mindössze 2% esetében jellemző (részben vagy egészben).
 - **Az otthonról, vagy távmunkában végezhető munka** – részben a bedolgozó lehetőségek, melyek a fizikai, alacsonyabban képzett állomány számára jelenthetnek lehetőséget, részben az infókommunikációs eszközökkel támogatott munka, mely szellemi bedolgozói (adminisztratív, ügyfélszolgálati, de akár szakmai) munka végzését tenné lehetővé – **a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci integrációjában komoly lehetőségeket rejt**, különösen a vidéken, rossz közlekedési lehetőségekkel ellátott területen élők számára lehet kulcsfontosságú.
 - A munkaerő-kölcsönzés kapcsán **semmilyen adat nem áll rendelkezésünkre a MMK munkavállalók kölcsönzött foglalkoztatásáról**, így egyáltalán nem tudjuk, hogy a kölcsönzés rejt-e potenciált az ő esetükben, illetve hogy lehetséges-e, érdemes-e a MMK munkavállalók kölcsönzésének ösztönzése. Mivel a kölcsönző cégek jellemzően **Közép- és Nyugat-Magyarországon** koncentrálódnak, feltételezhetjük, hogy a MMK munkavállalók foglalkoztatásában is ezekben a régiókban **vállalhatnak szerepet**, és kevésbé lehet ez opció az ország többi részén élő MMK munkavállaló számára. A kölcsönzés potenciáljának felmérése szükséges lenne, ha az NFSZ (illetve annak utódja) a kölcsönző cégek adatszolgáltatási kötelezettségébe beemelné a megváltozott munkavállalókra vonatkozó részletes adatokat is, így már 2018-ban rendelkezésre állnának megbízható, friss adatok.

- Szintén **nincs adat arról, hogy a megváltozott munkaképességűek körében milyen szerepet játszik az önfoglalkoztatás** – akár egyéni vagy társas vállalkozás, akár szociális szövetkezeti foglalkoztatás keretében. Ebben az esetben is adatfelvétel indítása javasolt. A szerzők tudomása szerint a NAV a rehabilitációs kártya igénybevételi adatai kapcsán gyűjt adatokat, javasoljuk ezek publikussá tételét, elérhetőségének biztosítását, illetve hasznos lenne, ha az RSZSZ is elérhetővé tenné a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó adatokat.

V. Távmunkavégzés

V.1 Távmunkavégzés fogalma és típusai

A **Munka Törvénykönyve** szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják (Mt. 196. § (1) bekezdés).

A távmunka kapcsán az Mt kimondja továbbá, hogy:

- A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában
- A munkáltató - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - tájékoztatja a munkavállalót
 - a) a munkáltató általi ellenőrzés,
 - b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
 - c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.
- A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít
- A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson (Mt. 196. §).

E mellett:

- A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki
- A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja
- A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba.
- Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot.
- Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen (197. §)

Az MT 198-200. §§-a szabályozza a bedolgozói jogviszonyt, mint a távmunka speciális típusát is (bár a szakirodalom a bedolgozó jogviszonyt az elektronikus kommunikáció hiánya miatt nem sorolja hagyományosan a távmunka fogalma alá). A bedolgozói jogviszony jellegzetességei így:

- Olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg.
- Meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.
- A munkavégzés helye a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.
- A munka díjazása teljesítménybér, és meg kell téríteni a munkavállaló által viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.
- A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.
- A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.
- A munkavállaló automatikusan biztosított státuszt szerez⁶¹.

A két munkaviszony-típus legfontosabb sajátosságait az 1. táblázat szemlélteti.

⁶¹ Ferencz 2014. 90-92.o.

1. táblázat A távmunkavégzés és a bedolgozói jogviszony sajátosságai

	Munkavégzés helye	Információ-technológiai eszközök használata	A munkavégzés alapja	A munkabér alapja	A munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját	A munkavállaló munkarendje kötetlen	Munkavállaló biztosított jogviszonya
Távmunkavégzés	A munkavállaló szabadon választhatja meg	A feladatokat a munkavállaló információtechnológiai eszközön végzi el, és azon keresztül továbbítja a munkáltatónak	Feladat	Feladat elvégzése	Igen	Részben / egészben	Igen
Bedolgozói munkavégzés	A felek által kerül meghatározásra	A feladatot a munkavállaló NEM információtechnológiai eszközön végzi el	Feladat	Teljesítmény	Igen	Egészben	Igen

Forrás: saját szerkesztés

A hazai **szakirodalomban Finna és Forgács** a távmunkát a következő szempontok együttes érvényesüléséhez kötik⁶²:

- A munkavégzés alternatív helyszínen történik
- A munkavállaló heti egy, két, vagy több napon végzi munkahelyétől távol a munkáját
- A kapcsolattartás a munkaadóval elektronikus úton történik (a bedolgozó munka nem sorolható a távmunka fogalma alá).

A fentiek értelmében a következő definíciót alkották meg: *„A távmunkát olyan munkaszervezési módként definiálhatjuk, melynek az a lényege, hogy a távmunkás számára biztosított a vállalati központtól távol egy alkalmas munkakörnyezet, ahol egyes munkafadatait infokommunikációs eszközök segítségével teljes értékűen el tudja végezni”*.

Forgács szerint a távmunkának **három típusa** különböztethető meg:

- **Otthoni távmunka**, ha a távmunkás havonta legalább egyszer otthon végez munkát, rendelkezik a munkaadóval való kommunikációs kapcsolat felvételére szükséges technológiai berendezéssel, távmunkában végezhető feladatokat kap;
- **Mobil távmunka**, amely a vevők elvárásaihoz, a piac igényeihez leginkább alkalmazkodó forma, mely esetben a munkavégzés helyszíne változik a munkavégzés tartalmától függően;
- **Távmunkaházban végzett távmunka**, amelynek lényege, hogy a munkáltató telephelyétől távol eső irodában végzi a munkavállaló a tevékenységét⁶³.

Breinerné Varga Ildikó a távmunka alábbi csoportjait azonosítja:

- A **munkavégzés helye szerint** lehet: otthonvégzett, közeli munkaközpontban végzett, vagy mobil munkavégzés, kiegészítő munkavégzés vagy virtuális irodában végzett távmunka.
- A **munkavégzésre fordított idő szerint** beszélhetünk alkalmi/eseti/mellékesen végzett távmunkáról, elsődleges/teljes távmunkáról vagy részleges távmunkáról.
- **Munkajogi formája szerint** lehet alkalmazottként, (al)vállalkozóként vagy eseti megbízás alapján végzett távmunka.
- **Földrajzi kiterjedése szerint** helyben végzett munka, agglomerációban végzett munka, regionális távmunka vagy határon átnyúló munka határozható meg.
- A **végzett tevékenység jellege szerint** pedig megkülönböztethetők mobil szakmák, számítógépes manuális tevékenység vagy számítógépes kreatív/szellemi munka⁶⁴.

A **KSH felméréseiben alkalmazott terminológia** szerint a távmunka akkor „rendszeres”, ha a megkérdezett az előző négy hétben munkára fordított idejének legalább a felét távmunkavégzéssel töltötte, és akkor „alkalmi”, ha ennél kevesebb időt fordított távmunkavégzésre⁶⁵.

⁶² Finna-Forács 2010.10.o.

⁶³ Idézi Ferencz 2014.80.o.

⁶⁴ Breinerné 2006: 6-7.o., idézi Ferencz 2014.81.o.

⁶⁵ Finna-Forács 2010.12.o.

Ettől eltérően a tipizálás történhet az alábbiak szerint is: alkalmi a távmunka, ha csak bizonyos feladatokra vonatkozik, részleges, ha csak a hét bizonyos kijelölt napjain kerül rá sor és folyamatos, amennyiben a munkavállaló folyamatosan a munkahelyétől távol végzi feladatait. A távmunka további elemzési szempontja a munkavállaló időbeosztása is lehet. Bizonyos munkakörökben (például ügyfélszolgálatok) szükséges valamilyen adott időintervallumban dolgozni, míg másokban a munkavállaló szabadon oszthatja be idejét.

V.2 Távmunkavégzés célcsoportjai

Azzal kapcsolatban, hogy a távmunka mely munkavállalók számára lehet alkalmas foglalkoztatási forma, **Finna és Forgács a következő célcsoportokat azonosítják:**

- elszigetelt helyen élő, a napi munkavállalást a közlekedés nehézségei miatt vállalni nem tudó munkavállalók,
- ritka vagy speciális kompetenciákkal rendelkező munkavállalók, akiknek lakóhelye távol esik a munkáltató telephelyétől
- informatikai tudással rendelkező munkavállalók
- magasan kvalifikált, magas pozíciót betöltő, vagy kreatív munkát végző munkavállalók (menedzserek, művészek).

A távmunkavégzés kapcsán ugyanakkor figyelembe kell venni egyéb **személyes élethelyzeteket** is, melyek a munkavállaló számára alkalmassá, vagy szükségszerűvé tehetik a távmunkában való munkavégzést – ide sorolható például a megváltozott munkaképesség, illetve a kisgyermek jelenléte a családban is.

V.3 Távmunkavégzés bevezetése a vállalatnál

Az elmúlt években **a legtöbb nagyvállalat elkezdett nyitni** a részleges távmunka lehetőségének biztosítása felé, mivel a fiatal generáció részéről erre egyre nagyobb igény van, illetve bizonyos, elsősorban nagyobb létszámú állományt foglalkoztató cégeknél fizikailag nincs hely minden munkavállaló számára. A távmunka lehetősége a munkaerőhiányos gazdaságban vonzóvá tehet egy-egy álláshirdetést, megnövelheti a vállalat merítési lehetőségét.

Ugyanakkor a távmunka lehetősége a **munkáltató oldaláról megkívánja bizonyos kompetenciák meglétét**: a távmunkában dolgozó munkavállaló felettesének szükséges rendelkeznie jó kapcsolattartó, információgyűjtő- és elosztó, valamint erőforrás-elosztó képességekkel⁶⁶ annak érdekében, hogy a munkavállaló személyes jelenlétének hiánya ne okozzon fennakadást a feladatok elvégzésében, különösen akkor, ha a feladat team-munkához köthető. **Munkavállaló oldalról** a fegyelmezett munkavégzés, a jó kapcsolattartó képesség, megbízhatóság és önálló döntéshozatali képesség várhatóak általában el, ehhez társulnak a feladat elvégzéséhez szükséges szakmai kompetenciák.

Forgács 2011-es tanulmányában mutatja be **Baffour és Betsey (2000)** kutatási tapasztalataira épülő modelljét, mely a munkáltatók szemszögéből azonosítja azokat a kockázatokat,

⁶⁶ u.o. 13.o.

illetve az ezek leküzdésére alkalmas lépéseket, feladatokat, amelyek a távmunka bevezetése és működtetése kapcsán jelentkeznek egy vállalat életében. A szerzők szerint e feltételek együttes érvényesülésére van szükség, bármelyik elmaradása veszélyezteti a távmunka sikeres alkalmazását.

1. **Munkakörelemzés**, a munkafeladatok ellátására vonatkozó elvárások meghatározása. Ennek alapja lehet a munkaköri leírások vizsgálata, melyek rögzítik a munkakör ellátáshoz szükséges ismereteket, kompetenciákat, felelősségi köröket és eszközöket. Ezt szükséges kiegészíteni annak vizsgálatával, hogy a munkakörhöz tartozó feladatok mely részét lehet távolról elvégezni. Ezen feladatok azonosítása után azt kell meghatározni, hogy a feladat távolról való ellátása milyen specifikumok, elvárások mentén valósulhat meg, ide értve a személyi kompetenciák körét is.
2. Új munkavállaló felvétele esetén, a kiválasztás (távmunka-végzésre való alkalmasság szűrését is ideértve!) megtörténte után **a munkavállaló beilleszkedése** jelenthet távmunka esetén nehézséget, mivel a munkatársakkal való személyes kapcsolatok hiánya, a vállalati kultúra megismerése a személyes jelenlét hiányában akadályokba ütközik. A vállalatnak ezért valamilyen eszközzel le kell küzdenie ezeket az akadályokat: ez történhet szocializációs tréningen, vagy mentori rendszeren keresztül is. Amennyiben egy régebbi munkavállaló vált távmunka-végzésre, a szocializáció már megtörtént, így ebben az esetben csak a munkavállaló távmunkában való munkavégzésére való képességét szükséges felmérni (ide értve az önálló munkavégzés és jó időbeosztás képességét, a jó kommunikációs képességet, valamint a szükséges technológiák ismeretét).
3. **A távmunkások felügyelete** kapcsán is szükséges új módszerek bevezetése, mivel a távmunkában való munkavégzés során az egyes feladatok elvégzésének mérhetővé tétele, vagyis az időben és megfelelő minőségben való teljesítés legyen az egyetlen mérési szempont. Ennek előfeltétele, hogy a feladat minőségére és határidejére vonatkozóan a távmunka felügyelőjének a munkavégzést megelőzően kell megfelelő információt biztosítani a munkavállaló számára. Ehhez kapcsolódik a vállalati teljesítményértékelési rendszer átvilágítása is: amennyiben olyan elemeket tartalmaz, melyek csak a személyes jelenlét során mérhetőek (pl. munkatársakhoz való hozzáállás), ezeket a távmunkások esetében nem szabad figyelembe venni, hogy ne kerüljenek hátrányba.
4. **A belső tréningek, oktatások, távolról is elérhető információs csatornák** fontos szerepet játszhatnak abban, hogy azok az informális tudások, melyek a telephelyen dolgozók számára könnyen elérhetőek, a távmunkások számára is elérhetővé váljanak.
5. A távmunka **kompenzációja** (bér és egyéb juttatások csomagja) kapcsán figyelembe kell venni minden a vállalat és a munkavállaló számára megspórolt és megnövekedett költséget (pl. az utazási költség a munkavállaló esetében csökken, de a fűtési költség nőhet), és a többi hasonló munkakörben dolgozó munkavállaló kompenzációs csomagjához illeszteni a távmunkását.

V.4 Távmunkavégzés kockázatai

A fentiekén túl az alábbi kockázatok, illetve azok kezelési lehetőségei azonosíthatóak még a távmunka kapcsán:

2. táblázat A távmunkavégzés kockázatai és a kockázatok kezelése

Kockázat	Kezelési lehetőségek
Munkahelyi társas kapcsolatok megváltozása	Megfelelően gyakori kommunikáció minden olyan munkatárssal, akihez a feladatellátás kötődik Több csatornán történő kommunikáció (email, skype, közösségi média) Személyes találkozásra alkalmat adó események (vállalat által szervezett / munkavállalók által szervezett)
Adatvédelmi kockázatok	Megfelelő adatvédelmi szabályzat kidolgozása, ennek szoftveres támogatása
Internetkapcsolat minőségének befolyásoló hatása a határidőben történő munkavégzésre	Biztonságos és megbízható internetkapcsolat kialakítása, akár több eszközön keresztül is (pl. hálózat / router + mobilinternet – elérés együttes biztosítása)
Önfegyelem hiánya a munkavállaló részéről	Folyamatos visszajelzés a munkáltató felé Szupervízió Tréningek
Munka-alkoholizmus veszélye, a távmunka negatív hatásai a családra	Folyamatos visszajelzés a munkáltató felé Szupervízió Tréningek
Munkavállaló elszigetelődése	Munkán kívüli személyes kapcsolatok tudatos gondozása (munkavállaló felelőssége)

Forrás: saját szerkesztés

V.5 A távmunka elterjedtsége

A távmunka elterjedtségéről sem az Unióban, sem hazánkban nem érhető el megbízható, aktuális adat (az Eurostat utolsó adatai 2006-os képet mutatnak, ezért ezek bemutatását nem tartjuk indokoltnak), miközben az infokommunikációs eszközök terjedése, illetve ezek hatása a munkaerőpiacra az elmúlt 5 évben – egyes országok kapcsán elérhető elemzések tapasztalatai – szerint óriási hatással voltak a (részben vagy egészben) távmunkában dolgozók számának növekedésére. A következőkben bemutatjuk azokat az elérhető statisztikákat, melyek reális képet adhatnak a távmunka jelenlegi elterjedtségéről.

Egy a New York Times-ban 2017. februárjában megjelent cikk⁶⁷ a Gallup amerikai foglalkoztatottak körében végzett, 2016-os kérdőíves felmérésének eredményeit mutatja be. A mintegy 15.000 amerikai foglalkoztatottal készült kérdőíves felmérés szerint a válaszadók 43%-a legalább munkaidejük egy részében távmunkában végzi feladatait. 2012 és 2016 óta azon-

⁶⁷ <https://www.nytimes.com/2017/02/15/us/remote-workers-work-from-home.html>

ban nemcsak a távmunkában dolgozók száma, hanem **a távmunkával töltött idő mennyisége is nőtt**. A távmunka **iparágak közötti megoszlása** ugyanakkor **nem egyenletes**: legkevésbé a közösségi és szociális területen, a tudományos és mérnöki területeken, illetve az oktatásban, képzésben van jelen, míg a távmunkában dolgozók aránya legalább 50% a szállítmányozás és információtechnológia területén. A munkavállalók és munkáltatók egyetértének abban, hogy **a távmunkavégzés előnyös, mivel a távmunkában (is) dolgozók eredményesebbek**, és a távmunka által nyújtott rugalmasság a nemi esélyegyenlőséghez is nagyban hozzájárul. Az USA munkaügyi statisztikai hivatala 2015-ös felmérése szerint ugyanakkor a munkavállalók csak (!) 24%-a végezte munkáját részben, vagy egészben, távmunkában, és elsősorban a menedzserek, specialisták körében terjedt el ez a munkavégzési forma.

2016-os adatok szerint az **ausztrál munkavállalók** esetében **a távmunka aránya** az amerikaihoz közelít: a statisztikai hivatal szerint **30%-uk** dolgozik valamilyen arányban, távmunkában⁶⁸. A leggyakoribb ok a távmunka mellett az, hogy így a munkavállalók be tudják fejezni a munkahelyen eddig félbehagyott munkájukat.

Az **Egyesült Királyságban** is a távmunka gyors térnyerése tapasztalható. A Brit Kereskedelmi Kamara és a BT Business közös, 2015-ös kutatása szerint, melynek során 300 kkv vezetőjét válaszolt a kérdőívre, **a brit munkáltatók 91%-a rendelkezik legalább egy otthonról dolgozó munkavállalóval, és 19%-uk esetében legalább 50% a távmunkában dolgozó munkavállalók aránya**⁶⁹. A statisztikai hivatal 2014-es felmérése szerint⁷⁰ minden eddiginél magasabb a távmunkában dolgozók aránya, **az összes foglalkoztatott 13,9%-a**, amiben nem szerepelnek a heti egy vagy két napon távmunkában dolgozók. 5% otthonról, 8,9% pedig változatos helyszíneken dolgozott. A kutatás szerint a távmunkások jellemzően képzettek, jó keresettel rendelkeznek, és jellemzően idősebbek.

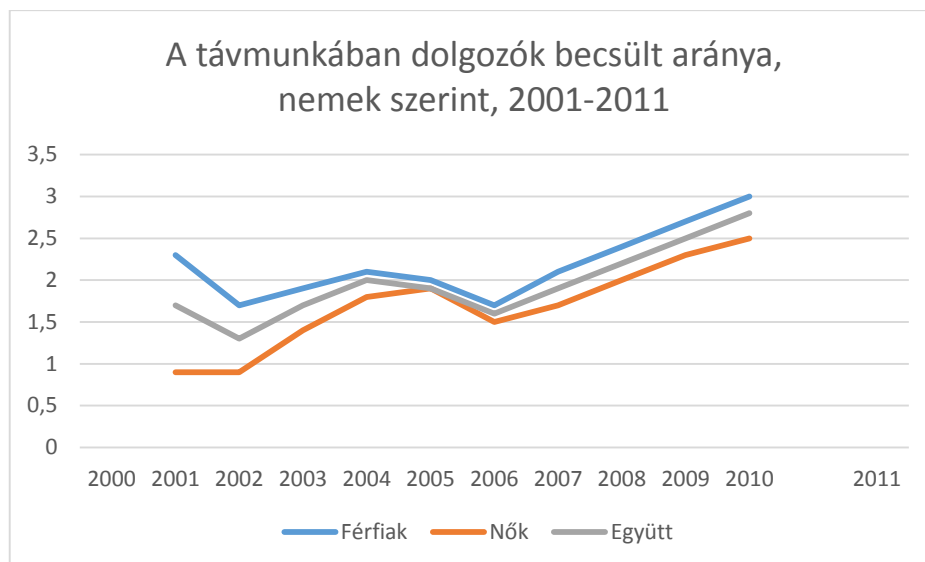
Hazánkban a távmunka kapcsán az MTA KTI végzett részletesebb elemzést a KSH 2000-2011-es Munkaerő-felmérésének adataiból. A TÁMOP-2.3.2. „Munkaerő-piaci előrejelzések készítése, szerkezetváltozási folyamatok előrejelzése” című projekt keretében gyűjtöttek és elemeztek adatokat az atipikus foglalkoztatás magyarországi jellemzőiről, többek között a távmunkában és az otthoni munkavégzésben érdekelt munkavállalókról is. Bár ezek az adatok sem tükrözik a jelenlegi állapotot – hiszen a nemzetközi példákban látható, hogy a távmunka éppen az utóbbi 5 évben nyert nagy teret és jelentőséget mind a munkáltatók, mind a munkavállalók körében -, mégis, hazánkra nézve ez tekinthető a legfrissebb és legrészletesebb adatforrásnak, így jelen tanulmányban ez kerül közlésre.

Az adatokból jól látható, hogy a távmunka a férfiak körében jellemzőbb, mint a nők körében, ugyanakkor a távmunkában dolgozók aránya nagyon alacsony az összes foglalkoztatotthoz képest: 2011-ben a férfiak esetében 2,7%, a nők esetében 2,3% volt.

⁶⁸ <http://www.smh.com.au/business/workplace-relations/one-in-three-australian-workers-now-regularly-work-from-home-20160921-grl3a1.html>

⁶⁹ <https://onecom.co.uk/remote-working-from-home-surges-in-the-uk/>

⁷⁰ <https://realbusiness.co.uk/hr-and-management/2014/06/05/remote-working-at-highest-level-on-record/>



Forrás: MTA KTI

Az adatokból jól látható az is, hogy a távmunka tendenciózusan az idősebb korosztályok számára érhető el inkább: legmagasabb a távmunka aránya a 60 év felettek körében (2011-ben 4,6%), a 40-49 és 50-59 évesek körében pedig hasonló arányú (2,3-2,2%). A 30-39 éves generációban 2011-ben 3% volt a távmunkában dolgozók aránya. Fontos, hogy az elsősorban idősebb generációhoz tartozó megváltozott munkaképességűek számára különösen nagy jelentősége lehet a távmunkában történő munkavégzésnek.

3. táblázat Távmunkában dolgozók aránya, korosztályok szerint

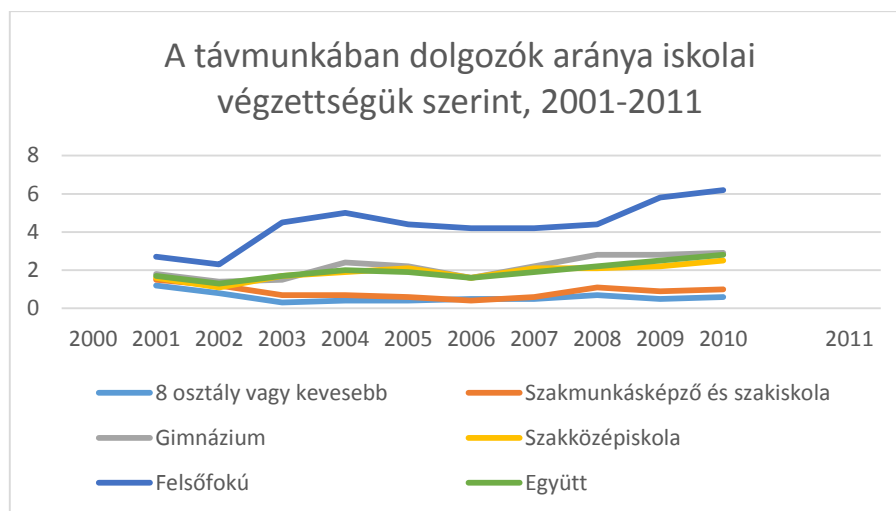
Korcsoportok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15-19 év	0,5	0,6	0,9	0,6	0,6	0,2	0,1	0,4	0,3	0,2	0,6
20-29 év	1,5	1,1	1,5	1,8	1,4	1,2	1,6	1,8	2,5	2,3	2,3
30-39 év	2	1,6	1,7	2	2,1	2	2,2	2,5	2,6	3,1	3
40-49 év	1,6	1,3	1,8	2,3	2,1	1,6	2	2,2	2,8	2,7	2,3
50-59 év	1,8	1,3	1,7	1,8	1,8	1,5	1,6	2,1	1,9	2,4	2,2
60-74 év	1,7	1,1	2,3	2,1	2,2	2,5	2,7	3	4,5	6	4,6
Együtt	1,7	1,3	1,7	2	1,9	1,6	1,9	2,2	2,5	2,8	2,5

Forrás: MTA KTI

Az iskolai végzettség szerinti elemzés igazolja azt a nemzetközi tendenciát, miszerint inkább a magasan kvalifikáltak számára érhető el a távmunka lehetősége. Hazánkban az általános vagy szakiskolai végzettséggel rendelkezők esetében 2001 és 2011 között ráadásul a távmunkában dolgozók arányának csökkenését is tapasztaljuk, míg a középfokú végzettségűek esetében lassú, de hektikus növekedés jellemző. A felsőfokú végzettségűek a távmunka igazi nyertesei, 2011-ben 5,2%-uk dolgozott távmunkában.

A távmunka lehetősége határozottan a fejlettebb régiók sajátossága: Közép-Magyarország és Dél-Dunántúl az a két régió, melyekben a távmunka a legnagyobb arányban jellemző. Nyugat-

Dunántúl érdekes hiába fejlett régió, vélhetően a gyártásra berendezkedett ipar túlsúlya miatt ugyanolyan arányban vonultat fel távmunkásokat, mint Észak-Magyarország. A legkisebb arányban az Észak-Alföldi régió jellemezhető a távmunkával, ahol a foglalkoztatottak mindössze 0,4%-a dolgozik távmunkában.



Forrás: MTA KTI

2001-ben a különböző ágazatokban dolgozók távmunkások aránya között még nem volt lényeges különbség, egyedül az oktatás területén volt elenyésző a távmunkások szerepe. 2011-re ez a kép megváltozott: kiemelkednek az egyéb szolgáltatási ágazatokban dolgozó távmunkások (arányuk 4,2%), de az oktatásban (2,9%) és a kereskedelem és vendéglátás területén dolgozók esetében is relatíve magas a távmunkában dolgozók aránya (2,4%). Legkevésbé az ipari és a mezőgazdasági ágazatokban jellemző a távmunka.

4. táblázat Távmunkában dolgozók aránya, ágazatok szerint

Ágazatok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mezőgazdaság	1,4	0,9	1,1	1,1	1,4	1,2	1,1	1,8	1,5	1,8	1,3
Ipar	1,5	1,2	1	1,1	1	0,8	1,1	1,3	1,3	1,3	1,2
Szállítás és hírközlés	2,6	2,2	1,6	1,9	1,5	1,1	1,8	3,9	4,5	5,3	5
Kereskedelem és vendéglátás	1,5	1	1,5	1,6	1,8	1,4	1,5	2,4	2,5	2,7	2,4
Oktatás	0,7	0,4	2,4	2,4	2,2	1,7	2,4	2,1	3,2	3,6	2,9
Egészségügy	1,4	1	1,4	1,8	2,2	1,3	1,4	1,2	1,1	2,1	1,7
Egyéb szolgáltatás	2,4	2,2	3	3,8	3,4	3,3	3,7	3,4	4	4,1	4,2
Együtt	1,7	1,3	1,7	2	1,9	1,6	1,9	2,2	2,5	2,8	2,5

Forrás: MTA KTI

Fontos lenne látni, hogy ezek az adatok hogyan változtak az eltelt hat évben, abban az időszakban, mely kifejezetten a távmunka „boom”-ját hozta. Javasoljuk, hogy a Munkaerő-felmérés adatai alapján, az MTA KTI módszertanán alapuló naprakész statisztika készüljön, amely lehetővé tenné a hosszú adatsorok vizsgálatát is.

VI. „Jó gyakorlatok” bemutatása

VI.1 Gundel étterem

Látássérült rezervációs asszisztens a Gundel étteremben

„Egy tündérrel vesszük fel a kapcsolatot, amikor betelefonálunk a Gundel Kft-hez”

Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

Képzettség:	pedagógia, nevelési asszisztens szakirány (felsőfokú végzettség)		
Nem:	nő	Életkor:	28 év
Megváltozott munkaképesség jellege:	látássérült		

Foglalkoztatói profil:

Foglalkoztató neve:	Gundel Kft.
Szektor:	vendéglátás
Tulajdonos:	Danubius Hotels
Alkalmazottak száma:	150 fő
HR-csoport:	HR menedzser, tulajdonos cégcsoport szakmai támogatásával
Pozíció:	rezervációs asszisztens
Munkakör:	Gundel étterem telefonközpontjának kezelése, információnyújtás, értékesítés
Foglalkoztatási forma:	távmunka
Munkarend:	napi 8 óra
Jelenlegi jogviszony kezdete:	2016

Interjúalany(ok):

Látássérült munkavállaló („Eszter”)
Ügyvezető igazgató

Atipikus foglalkoztatási formák a cégnél:

- A Gundel étterem által alkalmazott foglalkoztatási formák között nagy arányban vannak jelen az atipikus foglalkoztatási formák.
- A munkaerő-kölcsönzésre elsősorban a nagyobb rendezvényeken van szükség (ilyenkor felszolgáló személyzet bérlése történik).
- Jelenleg két személy dolgozik (részben, illetve egészében) távmunkában, de ez a forma igény esetén más munkavállaló számára is nyitott lehetőség.
 - Távmunkában dolgozók: kisgyermeket gondozó marketing menedzser, illetve látássérült rezervációs asszisztens
 - A távmunka egy olyan megoldás, amellyel a munkavállaló és a munkáltató elvárásai és igényei egyszerre teljesülnek.
 - A Gundel informatikai rendszere felkészült a távmunka ellátására (megfelelő szoftver, illetve biztonságos hozzáférés).
- Alkalmi munkavállalás számos munkakörben előfordul, elsősorban a szezonálisan felfutó szolgáltatások területén (pl. fagyalt árusítás, konyhai kisegítői feladatok, alkalmi standok)
- Részmunkaidős foglalkoztatás nagyon indokolt esetben fordul elő, a piaci realitáshoz igazodva (pl. egyetemista munkavállalók esetében).
- Az Y és Z generációk esetében már alapvető elvárás, de a munkaerőpiacon egyébként is megjelent a munkavállalói oldalról a munkáltató rugalmasságára vonatkozó igény; a Gundel lépést tart az új munkaerőpiaci kihívásokkal az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásával.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók a cégnél:

- Jelenleg egy látássérült hölgy dolgozik a Gundelben, de a cég szívesen alkalmazna több megváltozott munkaképességű munkavállalót.
- A jelenlegi megváltozott munkaképességű alkalmazott egy érdekvédelmi szervezet ajánlásával került a Gundelhez.
- A Gundel kapott szolgáltatói ajánlatot nonprofit szervezettől megváltozott munkaképességű munkavállalók célzott toborzására, de rendkívül magas áron, ezért nem vették igénybe.
- A Gundelt a munkavállalói gárdája kapcsán is sokszínűség jellemzi, a diverzitás a szervezeti kultúra része: az alkalmazottak között van roma, fiatal, 50 éven felüli, nyugdíjas és kisgyermekes, illetve megváltozott munkaképességű személy is.
- Nem jellemző, hogy a cég álláshirdetésére megváltozott munkaképességű munkavállaló jelentkeznek.

Felkészülés Eszter alkalmazására:

- A felkészülést megalapozta egy korábbi próbálkozás, melynek során a házon belül, a korábbi telefonközpontban, a korábban bejáratott munkakör tevékenységeit vette át Eszter; ez nem volt sikeres.
- Munkakör átalakítása: híváskezelés és foglalás kezelésének szétválasztása.
- Infrastruktúra fejlesztés: korábbi mechanikus telefonközpont cseréje egy modern, IT rendszerű számítógépes központra, amely bármely (hardveresen megfelelő) számítógépre telepíthető.
- Foglalkoztatási forma átalakítása: Eszter kérésére az otthonából dolgozik.

Toborzás:

- „Zuglói Gyengénlátók Egyesületével” állt kapcsolatban a cég, ők kerestek a Gundel álláshirdetésére megváltozott munkaképességű munkavállalót.
- Eszter az álláshirdetésre válaszolva küldte be az önéletrajzát.

Kiválasztás:

- Személyes interjú, angol nyelvi teszt és próbanap voltak a kiválasztás eszközei.
- Azokat a képességeket, kompetenciákat vették figyelembe, amely a telefonközpont kezeléséhez szükségesek: kiváló kommunikációs képesség, kellemes hang, kedvesség, türelem, gyors ráhangolódás a telefonálóra, angol nyelvű kommunikáció.
- Eszter e munkához szükséges képességei, készségei látássérülése okán (is) erősebbek lehetnek, mint egy ép munkavállaló esetében.
- Eszter a kiemelkedően jó képességeiben tud kiteljesedni úgy, hogy ez a cégnek is pontosan megfelelő az adott munkakörben; összességében egy ún. „win-win szituáció” alakult ki.

Beillesztés, beilleszkedés:

- Eszter számára a munkahely nyitott és elfogadó volt, ahol azonnal bizalmat kapott.
- A beilleszkedést a munkáltató számára Eszter személyisége, kedvessége, pozitív hozzáállása, humora, természetessége tette könnyűvé.
- A távmunkából adódóan Eszter nem találkozik naponta a kollégákkal, de a Gundel rendezvényeire, ünnepeire meghívást kap, így részt vesz a közösségi életben. Alkalmanként telefonon is kommunikál a Gundelben dolgozó többi munkatárssal.

VI.2 Vámosi Ügyvédi Iroda

Látássérült, távmunkában dolgozó ügyvédjelölt a Vámosi Ügyvédi irodánál

Hatékony, eredményes jogi asszisztensi feladatellátás – részmunkaidős távmunkában, 2 év alatt egyszeri személyes találkozással!

Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

Képzettség:	Jogász, folyamatban lévő jogi PhD		
Nem:	Nő	Életkor:	28 év
Megváltozott munkaképesség jellege:	Látássérült		

Foglalkoztatói profil:

Foglalkoztató neve:	Vámosi Ügyvédi Iroda
Szektor:	Ügyvédi, jogi tevékenység
Alkalmazottak száma:	1 fő
HR-csoport:	Az ügyvezető látja el a HR-feladatokat
Pozíció:	Jogi asszisztens, majd ügyvédjelölt
Munkakör:	felszólító levelek elkészítése, sablon iratminták kitöltése, jogi állásfoglalások készítése, ügyek nyomon követése, kapcsolattartás a különböző hivatalokkal
Foglalkoztatási forma:	részmunkaidő, távmunka
Munkarend:	heti 10 óra
Jelenlegi jogviszony kezdete:	2016

Interjúalany(ok):

Látássérült munkavállaló („Júlia”)
Ügyvezető

Atipikus foglalkoztatási formák a cégnél:

- Az ügyvédi irodának egyetlen alkalmazottja van, aki látássérültként részmunkaidőben, távmunkában dolgozik.
- Eseti jelleggel adminisztrációs feladatok ellátására szintén megváltozott munkaképességű munkavállalókkal szoktak dolgozni.

Megváltozott munkaképességű munkavállaló toborzása és kiválasztása:

- Az ügyvédi iroda vezetője saját elköteleződésből, HR-es végzettségű felesége javaslatára kezdett megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában gondolkodni.
- A jogi asszisztens munkakörbe való toborzás során megváltozott munkaképességű munkavállalók állásportálokon megjelent hirdetésére válaszoltak, Júliát pedig az egyik jelölt ajánlotta.
- A kiválasztás fő eszköze a próbamunka volt, amelyet interjú követett (Júliával a lakóhely távolsága miatt ez telefonos interjú formájában valósult meg). Júliára azért esett a választás, mert egyedül neki volt szakirányú, felsőfokú végzettsége, emellett a próbamunkán megfelelően teljesített, és az ő munkához való hozzáállása volt a legmegfelelőbb.
- A távmunkában való munkavégzés már a kiválasztás során egyértelművé vált, mivel a földrajzi távolság csak ezt tette lehetővé.
- A munkaidő hosszát a gyakorlat során alakították ki: a két fél igényeinek és lehetőségeinek metszetében a heti 10 órás foglalkoztatás bizonyult megfelelőnek.

Megváltozott munkaképességű munkavállaló a cégnél:

- Az asszisztensi feladatok a kezdetek óta jelentősen bővültek, a munkavállaló megfelelő képzettsége miatt ma már teljes értékűen lát el sok jogi feladatot is.
- Munkáját az informatikai segédeszközök segítségével maximálisan el tudja végezni, egyedül bizonyos képfarmátumok beolvasása jelenthet problémát, amelyben a munkáltató mindig a segítségére van.
- A munkavállaló feladatait piaci körülményeknek megfelelő bérezésért látja el.
- A későbbiekben Júlia akár ügyvédjelölt pozícióban is dolgozhatna, ám a távmunkában való ügyvédjelölti feladatellátásnak az ügyvédi kamaránál nincs bevett gyakorlata, így ez jelenleg még akadályokba ütközik.

Távmunkában való feladatellátás:

- A munkáltató és a munkavállaló kizárólag emailben és telefonon egyeztet a feladatokról, személyesen az elmúlt két évben csak egyszer találkoztak. Ez semmilyen formában nem befolyásolja az elvégzett munka hatékonyságát.
- Júlia jellemzően otthonában, távmunkában látja el jogi asszisztensi feladatait. Jellemzően kora reggel, illetve a standard munkaidő után, este dolgozik.
- A távmunkában való együttműködés kulcsa az egyértelmű feladat-meghatározás, ésszerű határidők kijelölése, a folyamatos kommunikáció, illetve a munkavállaló megbízhatósága. Ezek megléte esetében az adott munkakör ellátásához személyes jelenlétre nincs szükség.

VI.3 Alkosoft Nonprofit Bt.

Részmunkaidős, látássérült ügyvezető az Alkosoft Nonprofit Bt-nél

Az atipikusság „felsőfoka”: látássérült ügyvezető saját vállalkozásában, részmunkaidőben irányítja távmunkában dolgozó ép munkavállalóit

Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

Képzettség:	Informatikus		
Nem:	Férfi	Életkor:	41 év
Megváltozott munkaképesség jellege:	Látássérült		

Foglalkoztatói profil:

Foglalkoztató neve:	Alkosoft Nonprofit Bt.		
Szektor:	Informatikai szolgáltatások		
Alkalmazottak száma:	2 fő		
HR-csoport:	Az ügyvezető látja el a HR-feladatokat		
Pozíció:	Ügyvezető, tulajdonos		
Munkakör:	A vállalkozás szakmai és operatív irányítása, marketing, HR, értékesítés		
Foglalkoztatási forma:	részmunkaidő		
Munkarend:	napi 4 óra		
Jelenlegi jogviszony kezdete:	2004		

Interjúalany(ok):

Látássérült ügyvezető, tulajdonos
Informatikus munkavállaló

Atipikus foglalkoztatási formák a cégnél:

- A vállalkozás teljes állománya atipikus foglalkoztatási formákban kerül alkalmazásra: a tulajdonos ügyvezető megváltozott munkaképességű (látássérült), aki részmunkaidőben dolgozik saját vállalkozásában, önfoglalkoztatóként, míg az ép munkavállalók távmunkában dolgoznak.
- Az ügyvezető részmunkaidős foglalkoztatása elsősorban finansziális szempontok szerint indokolt.
- Az ügyvezető saját lakásában, home office-ban dolgozik, mivel közlekedésében akadályozott, valamint így minden segédeszköz folyamatosan a rendelkezésére áll.
- A vállalkozás eleve atipikus foglalkoztatási formákban gondolkodott, mivel az informatikai szolgáltatások jellege ezt eleve lehetővé tette és támogatta.
- A távmunka kapcsán a munkavállaló oldaláról előny a rugalmas időbeosztás, a home office lehetősége, nehézség a folyamatos rendelkezésre állás biztosítása. A munkáltató oldaláról előny, hogy nincs szüksége költséges iroda fenntartására, hátrány a csapat összetartásának nehézsége, amelyet rendszeres, informális alkalmakkal kompenzálnak.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók a cégnél:

- A vállalkozás már több alkalommal, hosszabb ideig is alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalót (látássérülteket és mozgássérülteket), az aktuális szolgáltatási portfóliótól függő informatikai munkakörökben.
- Saját, elsősorban látássérült emberek életminőségét javító, informatikai fejlesztési projektek felfutása esetén több munkavállaló alkalmazására van szükség, ilyen esetekben a vállalkozás megváltozott munkaképességű emberek körében végez toborzást – egyrészt azért, mert ez a vállalat számára prioritás, másrészt pedig a fejlesztések is az érintett célcsoportokat célozzák.
- Megváltozott munkaképességű munkavállalók toborzása összetett feladat, amelyet nehezít a képzettségre vonatkozó elvárás, illetve az önállóan, távmunkában való munkavégzés képességének szűrése is.
- Megváltozott munkaképességű munkavállalók toborzása elsősorban saját kapcsolatokon keresztül, valamint érdekvédelmi szervezetek segítségével, a közösségi médiában, illetve álláskereső portálokon történik.

VII. Min múlik (el) – a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatása?

A projekt célja – a kialakított definíciónak⁷¹ megfelelő – „jó gyakorlatok” bemutatása, így az adatfelvétel során reprezentativitási szempontok érvényesítésére nem került sor. A kutatás eredményei ennek megfelelően nem általánosíthatóak. A projekt ugyanakkor felhívja a figyelmet a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban megjelenő kihívások jellegére, tartalmára, és a lehetséges beavatkozási pontokra. Teszi ezt azért, hogy összegző jelleggel bemutassa a „jó gyakorlatok” szereplőinek foglalkoztatói és foglalkoztatotti életútja során felmerült döntési helyzeteket, körülményeket, mérlegelési szempontokat és befolyásoló tényezőket.

A fejezet témája a **megváltozott munkaképességű munkavállalók bekerülése és jelenléte a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban**, kizárólag az álláskereső, illetve későbbi munkavállaló **megváltozott munkaképességére fókuszálva**. A témához kapcsolódóan a projekt során együttműködő „jó gyakorlatok” munkáltatói képviselőinek, illetve az érintett megváltozott munkaképességű személyeknek a tapasztalatait foglaljuk össze rendszerezve. Ezek a **tapasztalatok a jelenlegi mellett a korábbi munkahelyekről, illetve az eddigi álláskeresői és munkaéletútból származnak**, így gyakran ütköztetik – és ezáltal kiemelik – az eltérő gyakorlatokat, megvilágítva a lényeges kockázati pontokat.

A **kockázati pontok beazonosítása** mellett bemutatásra kerül – a tapasztalatok között megjelenített – néhány **befolyásoló tényező**, a kockázati ponton érvényesülő előremutató, illetve hátráltató körülmény, valamint azok következménye. Ezek felsorolása nem a teljesség igényével készült, elsősorban a kockázati pont gyakorlatias beazonosítását, megértését segítik. A kockázati pontok megjelenése nem jelent fontossági vagy gyakorisági sorrendet.

• „HR munkatárs”

Minden **munkahely esetében van olyan személy**, aki meghirdeti a nyitott pozíciókat, fogadja a beérkező pályázatokat, végzi a jelentkezők szűrését, irányítja és lebonyolítja a teljes kiválasztási folyamatot („recruitment” tevékenységet végez). Kisebb cégek esetében ez a személy rendszerint a tulajdonosok vagy a cég vezetői közül ki, nagyobb vállalatok esetében kifejezetten erre a célra kijelölt személy, csoport, osztály végzi a toborzás és kiválasztás feladatait. Az egyszerűség kedvéért a továbbiakban a „HR munkatárs” fogalmát használjuk erre a személyre. A **„HR munkatárs” a belépő, a kapu egy munkahelyre**.

Amennyiben egy HR munkatárs **megfelelő ismeretekkel rendelkezik** a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatban, illetve nyitott, és érdeklődése esetén megfelelő információhoz tud hozzájutni, úgy a pozícióra jelentkező megváltozott munkaképességű ember ugyanolyan esélyekkel indul, mint más jelentkezők. Ebben az esetben a megváltozott munkaképesség csak egy sokadlagos sajátosság olyan szempontból, hogy a pozícióra való kiválasztás során nem játszik érdemi szerepet.

⁷¹ Definíció: „Produktív és hatékony foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacon, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára megfelelő.” Részletes leírás lásd III. fejezet.

Gyakorlatilag nincs esély arra, hogy egy megváltozott munkaképességű álláskereső bejusson az adott céghez, amennyiben egy „HR munkatárs” **elutasító⁷² vagy érdektelen** ebben a kérdésben. Ugyanez érvényesül, ha egy témában **tapasztalatlan, de érdeklődő** „HR munkatárs” **nem talál gyorsan, egyszerűen elérhető, könnyen érthető és alkalmazható, gyakorlatias információkat** a benne megfogalmazódott kérdésekre. Ezekben az esetekben a megváltozott munkaképességű ember rendszerint a személyes bemutatkozás lehetőségéig sem jut el, még akkor sem, ha a pozícióra való kiválasztás értékelési szempontjai szerint egyébként megfelelő lenne. Ez a „**visszatartó hatás**” akkor is érvényesül, ha a cég általános, vagy szak politikájában, „erkölcsi kódexében”, vagy a cégvezetés elképzeléseiben, szándékaiban – akár kiemelt módon! – jelen van a nyitottság a megváltozott munkaképességű emberek irányában.

Elutasító vagy érdektelen típusú „HR munkatárs” esetében **az sem hoz eredményt, ha konkrét utasítást kap** (esetleg nagyobb számú) megváltozott munkaképességű munkavállaló keresésére és felvételére. Az attitűd miatt nem a megfelelő helyen, megfelelő technikákkal és hozzáállással zajlik a toborzás, így a próbálkozás és sikertelenség dokumentálásán kívül érdemi eredmény jellemzően nem születik. Ugyanez tapasztalható abban az esetben is, ha egy elutasító, érdektelen HR munkatárs kifejezetten megváltozott munkaképességű álláskeresőnek tartott állásbörzén képviseli a céget: még érdemi párbeszéd sem tud kialakulni az álláskereső és a HR munkatárs között.

• **Munkakörökért felelős munkatárs**

Minden munkahelyen van olyan személy (számos lehetséges pozícióban), aki felelős a munkakörök formálásáért, adott esetben átalakításáért (ez a „HR process engeneering / admin” terület). A **hatékonyság-központú, rugalmas, munkakör-átalakításra nyitott** hozzáállás nagyon fontos nem csak a cég profitorientáltsága miatt, de a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása szempontjából is. Akár egy **új munkavállaló felvétele** miatt, akár **egy régi, jól bevált, ám egészségkárosodáson átesett munkavállaló megtartása** érdekében gyakran elengedhetetlen lépés a munkakörök átvilágítása, újragondolása, kisebb átalakítása. Amennyiben a felelős személy bír a mindehhez szükséges kompetenciákkal és attitűddel, úgy a munkakör átalakítás a megváltozott munkaképességű ember (tovább) foglalkoztatása mellett az **egész munkafolyamat hatékonyabbá válásához vezethet**.

• **Munkatársi segítőkézség**

A megváltozott munkaképességű munkavállalók egy jelentős része (segédeszközökkel, segítő technológiákkal vagy azok nélkül) a szakmai feladatait teljes mértékben el tudja látni önállóan, ám a **járatékos tennivalók vagy körülmények** (pl. adminisztráció, közlekedés, személyi higiénié) kapcsán **segítségre van szükségük**. Ez a segítség **alkalmi**, esetleg pár percet vesz igénybe a munkanapból, és semmiképp nem indokolja állandó segítő kijelölését. Ezekben az esetekben a segítség biztosítása az erre igényt tartó megváltozott munkaképességű ember **munkatársain múlik**. A munkatársak nyitottsága az a kockázati pont, ami meghatározza, hogy az érintett megváltozott munkaképességű munkavállaló meg tudja-e tartani a munkahelyét.

⁷² A „HR munkatárs” ellenállásának számos oka lehet, ezek részletezése nem tárgya jelen projektnek; a legfontosabb elemek azonban a további kockázati pontok között megjelennek.

Az igényelt segítség, és ennek megfelelően a munkatársak részéről szükséges rugalmasság, tolerancia, segítőkészség **több típusú és szintű lehet**, így például egy papír alapú adminisztrációs dokumentum kitöltése, napi egy nehezebb csomag felemelése, félévente egyszer egy másik irodaházba való átkísérés vagy a mosdó használatában való személyes segítség.

- **Szervezeti kultúra, illetve anyacég által közvetített értékek, alapelvek érvényesítése**

Amennyiben egy szervezet hátterében nagyobb (akár nemzetközi) anyacég, háttérintézmény áll, úgy fontos lehet az általa közvetített értékek köre. Emellett bármely munkahely kialakíthat saját, önálló humánpolitikai kultúrát, munkáltatói brand-et. A **diverzitás, esélyegyenlőség, a társadalmi felelősségvállalás** alapelvei szükségesek ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességű emberek „átlagos” munkavállalói legyenek a cégnek. Ugyanakkor ki kell emelni, hogy ezek az alapelvek gyakorlatilag soha nem célzottan a megváltozott munkaképességű embereket „emelik ki” kizárólagosan, hanem **általában biztosítják az egyéni sajátosságok elfogadását, a speciális igények kezelését**. Így elutasítják a nemi, életkori, faji, fogyatékoságon vagy szexuális orientáción alapuló megkülönböztetést, elvárják például a családbarát hozzáállást és az atipikus munkaformák lehetőségét.

Nagyon fontos ugyanakkor az **értékek, alapelvek közvetítésének módja, annak gyakorlatiassága és így hiteles megvalósulása**. Önmagában az, hogy bizonyos alapelvek, értékek **szerepelnek az írott stratégiai anyagokban**, alapidokumentumokban vagy az SZMSZ-ben, esetleg esélyegyenlőségi terv is létezik, még nem jelenti azok érvényesülését. A munkatársak jellemzően nem is ismerik ezek pontos tartalmát, illetve nem használják a mindennapokban ezeket az anyagokat.

A fenti alapelvek valós érvényesítése, a **hétköznapi munkavégzésben megjelenő gyakorlat**a szükséges ahhoz, hogy az **általuk közvetített lehetőségek valósak** legyenek. Ilyen példák az alapelveket, értékeket érvényesítő gyakorlatra a családbarát intézkedések, céges napközi, kismama program, roma munkavállalók alkalmazása, bérharmonizáció, vagy a vezetőválasztás során az alapelvek képviselésének vizsgálata. A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása is csak így képzelhető el; például az akadálymentesített fizikai környezet, a HR munkatárs alapvető kapcsolódó ismeretei megvannak, a segédeszközök beszerzésének nincs akadálya.

- **Személyes tapasztalat, illetve erős informális ráhatás**

Ahhoz, hogy egy megváltozott munkaképességű embert – a szakmai szempontoknak való megfelelés esetén – behívjanak állásinterjúra, majd érdemben részt vegyen a kiválasztás folyamatában, és sikeres felvétel esetén be tudjon illeszkedni, **több, a munkaadónál dolgozó személy nyitottsága és releváns tudása szükséges**. Az első, alapvető „szűrőt” a toborzást végző HR munkatárs jelenti (ahogyan korábban írtuk), de rendszerint több más személy is részt vesz a kiválasztás lebonyolításában.

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához, munkatársként való elfogadásához szükséges alapvető **nyitottság** – az esetek kiemelkedően magas arányában – **a személyes tapasztalat meglétén, illetve valamilyen erős informális hatáson múlt**. Az ebben

a tekintetben nyitott emberek saját elmondásuk szerint is azért ilyenek, mert személyes életükben (családon belül, baráti körben, iskolatársként stb.) rendszeresen találkoztak például fogyatékos emberrel. Ez a személyes, közvetlen élmény adta számukra a tudást, az idegenkedés hiányát, a természetesen nyitott hozzáállást. (Fontos megemlíteni, hogy ez a nyitottság rendszerint csak a személyesen megismert fogyatékosági csoportra terjed ki; más, „ismeretlen” fogyatékosági csoportokra ritkán.) Hasonlóan jelentős az erős informális ráhatás jelentősége, amikor a nyitottság oka nem saját személyes élmény, hanem egy erős kapcsolatban álló személy (pl. házastárs, szülő, jóbarát stb.) preferenciája, elkötelezettsége.

Személyes tapasztalat, illetve jelentős informális ráhatás hiányában rendszerint az erős előítéletek ellehetetlenítik azt, hogy egy megváltozott munkaképességű munkavállaló esélyt kapjon a bizonyításra. Az **ismerethiány** ezekben az esetekben nagyon magas, és a megváltozott munkaképességű emberek munkavállalásának minden területére kiterjed (pl. mi jelent valódi nehézséget, milyen segédeszközök vannak, milyen akadálymentesítésre van szükség, képes-e önálló feladatellátására stb.) Mindemellett az ismeretlen helyzetektől való **idegenkedés, félelem, illetve a téves elképzelések** is hátráltatják a foglalkoztatást.

Néhány esetben megfigyelhető „tanult” nyitottság, amikor a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos minden személyes tapasztalat, illetve informális ráhatás hiányzott, ám az alapvető érdeklődés és empátia miatt az érintett beszerezte a számára szükséges információkat, és közvetlenül konzultált a megváltozott munkaképességű álláskeresővel.

• **MMK foglalkoztatásról nyilvánosan elérhető információk**

A bizonytalan, illetve érdeklődő piaci munkáltatók egy megváltozott munkaképességű ember felvétele előtt igyekeznek információt szerezni a témában, amire elsősorban a **kulcsszavas kereséssel, nyilvánosan is elérhető, lehetőség szerint minősített, a témában kompetens forrásból származó anyagokat** használják. Rendkívül fontos, hogy milyen hosszúságú, tartalmú, mennyire strukturált, kereshető, milyen közérthetőségű anyagokat találnak egy egyszerű kereséssel. Ahhoz, hogy egy érdeklődő HR munkatárs használni tudja a nyilvánosan elérhető anyagokat, többek között a **következő tulajdonsággal kell bírnia** azoknak:

- közérthető nyelven kommunikál, a lehető legkevesebb szakkifejezést alkalmazza;
- gyakorlatias, egyszerű információkat tartalmaz, ám kifejezetten szakmai (szakpolitikai jellegű), megalapozó adatokat, információkat nem;
- jól strukturált, egy-egy pontjában csak a lényegi, legfontosabb információkat tartalmazza röviden, megjelölve a részletes információk helyét;
- több szinten is kínál információkat, az érdeklődés mélységének megfelelően;
- a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását nem „feladatként”, „nehézségként” vagy „eredményként” jeleníti meg, hanem természetesként kezeli azt;
- tárgyalja a szükséges teendőket, de az egyszerű megoldások felől, illetve az elégséges (itt ésszerű alkalmazkodás) akadálymentesítés, szolgáltatás stb. felől közelíti meg a témát;

- odafigyel a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci pozicionálására, a lehetséges munkakörökben ugyanolyan hangsúllyal vannak jelen a fizikai jellegű, mint a szellemi munkakörök.

Amennyiben **ettől jelentősen eltérő** (pl. szakzsargonnak, jogszabályi hivatkozásokkal zsúfolt) a nyilvánosan elérhető információk köre, úgy több veszély is megjelenik: a munkáltató túl bizonyultnak, nehézkesnek, megterhelőnek érzi a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását, illetve teljesen inkompetensnek érzi magát. Így az eredmény végül az, hogy **elhatárolódik a témától**, és az érdeklődése ellenére talán még távolabb kerül a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásától, mint mielőtt információt keresett.

• Tömeges felvétel

Külön kockázati pontként szükséges kiemelni azt a szituációt, amikor a munkáltató **egyszerre, viszonylag gyorsan, kampányszerűen nagyobb számú megváltozott munkaképességű embert akar felvenni** – gyakran érdemi előzetes tapasztalatok, ismeretek nélkül. A nyílt munkaerőpiacon a munkáltatók elvárják a versenyképes tudást és számos alapvető kompetenciát, a **megfelelő munkavállalók megtalálása minden esetben** – és a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben egyre inkább – **komoly feladat**. Sok esetben teljesen egészséges munkavállalók között sem találnak meghatározott idő alatt, magasabb számban számukra megfelelő munkavállalót. Mivel a **megváltozott munkaképességű emberek** iskolázottsága, így versenyképes tudása, valamint munkaerőpiaci jelenléte, láthatósága egyébként is elmarad az átlagostól, ezért a kampányszerű felvétel az ő esetükben még kevésbé lehet hatékony. Az ebből adódó **sikertelenség** az egyébként nyitott HR munkatársaknak is rombolhatja a hozzáállását, az alapvetően zárkózottabb munkatársak pedig az előítéleteik megerősítését láthatják benne.

• Toborzó iroda

Elsősorban a nagyobb cégek működnek gyakran együtt munkaerő toborzásával foglalkozó szolgáltatókkal, így a munkaerő felvétele során az **első szűrő** (a pályázóval először találkozó „HR munkatárs”) nem a cégnél van, hanem a **toborzással megbízott irodánál**. Ennek értelmében a cégnek **nincs közvetlen ráhatása** arra, hogy a megváltozott munkaképességű emberek esélyt kapnak-e a személyes bemutatkozásra, részt vesznek-e a kiválasztási folyamatban. Több esetben előfordult, hogy az egyébként hatékonyan dolgozó, a cég elégedettségét bíró toborzó irodák a megváltozott munkaképességű munkavállalók toborzásában **nem voltak eredményesek** – még kifejezetten a megbízó ilyen irányú igényeinek rögzítése mellett sem.

• Kompetens civil szolgáltató

Előfordul, hogy a nyílt munkaerőpiaci cégek – elsősorban célzott keresés, nagyobb létszámú megváltozott munkaképességű munkaerő felvételi igénye esetében – olyan **civil szolgáltató szervezethez fordulnak**, amely kompetens a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában. Ebben az esetben **kockázati pont a civil szolgáltató hozzáállása, reakciója**: a vállalatok igényeihez illeszkedő **menyiségű és minőségű-e az átadott információ, illetve milyen a felajánlott szolgáltatás**.

Abban az esetben, amikor a civil szolgáltató szervezet a cég igényeinek megfelelő minőségű, és kizárólag a legfontosabb kérdésekre koncentrálnak válaszokat tartalmazó szolgáltatást nyújt, úgy **hosszú távú, kétoldalú, mindkét fél számára kielégítő együttműködések jönnek létre**. Ilyen esetben az első együttműködés tárgyát képező munkaerő felvételt követően rendszerint megmarad a kapcsolat, és együtt további – hosszú távon is fenntartható – eredményeket érnek el a megváltozott munkaképességű emberek piaci foglalkoztatásában.

Amennyiben a civil szolgáltató szervezet túl nagy mennyiségű, indokolatlanul mély információhalmazt „zúdít” az érdeklődő cégre, azzal nem segíti elő a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását, inkább **hátráltatja** azt. Ugyanilyen reakciót vált ki az is, amikor egy egyszerű, a cégtől érkező kapcsolat felvételi kísérletre a civil szolgáltató válaszként egy komplett szolgáltatási csomagról küld (nagy értékű) árajánlatot.

• Rehabilitációs hozzájárulás

A „jó gyakorlatok” esetében valóban **piaci alapú a foglalkoztatás**, ennek megfelelően a hatékonyság áll a középpontban, így a **munkavállaló és a munkakör illesztése** nagy odafigyeléssel történt. Ezekben az esetekben a **rehabilitációs hozzájárulás gyakorlatilag érdemi szerepet nem játszott, nem jelent meg „előnyként”**, amikor a megváltozott munkaképességű álláskereső felvételéről döntés született. Ennek természetesen oka lehet az is, hogy a cégek többségénél a rehabilitációs hozzájárulás befizetése alól való mentesüléshez a jelenlegitől sokkal nagyobb számban lett volna (lenne) szükség megváltozott munkaképességű munkavállalóra.

A gazdasági szempont, a költséghatékonyság természetesen minden piaci munkáltató esetében lényeges szempont, említésre méltó motiváció. Amennyiben a rehabilitációs hozzájárulás befizetése alól való mentesülés jelenik meg **elsődleges (és majdnem kizárólagos) motivációs tényezőként**, annak eredményeként a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása mennyiségében növekszik a cégnél, de a foglalkoztatás minősége meg sem közelíti az „átlagos” munkavállalók esetében jellemzőket. Ilyen eljárásban rendszerint egy típusú munkakört töltenek fel megváltozott munkaképességű munkavállalókkal, jobb esetben kiválogatva a munkakörre megfelelő munkavállalókat (és akkor van esély a fenntartható foglalkoztatásra), rosszabb esetben válogatás nélkül alkalmazva minden jelentkezőt (így az illesztés hiánya miatt hatalmas a fluktuáció, sikertelen a kezdeményezés) és mindkét fél számára erősen romboló jellegű folyamat megy végbe a munkavállalás/munkáltatás tekintetében.

A **minőségi, hosszú távú, mindkét fél számára megfelelő munkakapcsolathoz önmagában mindenképp kevés** a rehabilitációs hozzájárulás alól való mentesülés igénye. A mennyiségi foglalkoztatást növelheti, de kizárólag akkor, ha a munkaerő felvételénél érdemi illesztés is történik. A csak gazdasági megfontolásból történő, tömeges, érdemi kiválasztást nélkülöző munkaerő felvétel magában hordozza a sikertelenséget, és – összességében – inkább **hátráltatja** a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását azért, mert mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára rossz élmény, negatív tapasztalat. A gazdasági motivációra tehát szükség van, de kizárólag akkor vezet érdemi eredményre, ha mellette más motivációk is megjelennek.

Fontos a rehabilitációs hozzájárulás tárgyalása során rögzíteni, hogy **a munkáltatók helyzete ebben a kérdésben egy joghézag miatt ellentmondásos**. A megváltozott munkaképességű

szenzitív adat, a munkáltató nem kérheti, nem utasíthatja a munkavállalóját a komplex felülvizsgálaton való részvételre, a minősítés megszerzésére, illetve nem tarthatja nyilván a megváltozott munkaképesség tényét a munkavállalóiról azok előzetes hozzájárulása nélkül. Ezzel párhuzamosan ugyanakkor, amennyiben a jogszabályban rögzített foglalkoztatotti arány alatti a megváltozott munkaképességű munkavállalói aránya, rehabilitációs hozzájárulást kell fizetnie.

- **Foglalkozás-egészségügyi orvosi vélemény vs. komplex felülvizsgálat eredménye**

A munkaerő felvétel keretében készülő **foglalkozás-egészségügyi vélemény** sok esetben **nem egyezik meg** a megváltozott munkaképességű munkavállaló **komplex felülvizsgálatának eredményével**. A tapasztalatok szerint a foglalkozás egészségügyi orvos esetenként – mivel nem szakterülete – nem rendelkezik a komplexebb, speciálisabb helyzetek reális megítéléséhez elegendő ismerettel, és nem nyilvánítja alkalmasnak a jelentkezőt az adott pozícióra. Ez **el tudja lehetetleníteni** egy megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatását. A komplex felülvizsgálat és a foglalkozás egészségügyi orvosi vizsgálat összehangolására ennek megfelelően nagy szükség van. ennek az összehangolásnak azonban feltétlen ki kell terjednie a segítő technológiák alkalmazására, mivel ezek számos esetben lényeges módon tudják befolyásolni az egyén munkavégző képességét.

- **Közlekedés a munkahelyre**

Kockázati pont lehet egy megváltozott munkaképességű munkavállaló számára a munkahelyre való eljutás **lehetősége, annak biztosítottága**. Amennyiben a foglalkoztató telephelye és a megváltozott munkaképességű munkavállaló lakóhelye között létezik **közösségi közlekedés**, úgy annak a **felkészültsége, alkalmassága** a kérdés. Ha ilyen nem létezik, akkor az **eljutás egyéb formáinak** elérhetősége és alkalmassága jelenti a kockázati pontot.

- **Megváltozott munkaképesség jellege**

A kockázati tényezők között megjelenik a megváltozott munkaképesség jellege abból a szempontból, hogy **mekkora nagyságrendű kompromisszumot (átalakítást, segédeszközt stb.) igényel a foglalkoztatás az ép munkavállalókhoz képest**. Minél kisebb ez a feltételezett kompromisszum-igény, annál nyitottabbak a munkáltatók egy-egy megváltozott munkaképességű csoportra (pl. egészségkárosodottak). Ki kell azonban emelni, hogy a kompromisszum igény, az ép munkavállaló alkalmazásához képest jelentkező plusz teher, átalakítási szükséglet **meghatározása rendszerint becslés, feltételezés**, és az így döntést hozó munkáltatók jellemzően a kevésbé „látványos” megváltozott munkaképességű álláskeresőkre felé megengedőbbek, nyitottabbak. Ilyen esetekben, ha „úgy tűnik”, hogy csak komolyabb átalakítással biztosítható a munkavállalás megfelelő körülménye (tipikusan kerekesszéket használó álláskeresőkre), vagy – ismeret hiányában – a döntést hozó HR munkatárs nem tudja elképzelni, hogyan oldja meg egy munkáltató az adott munkakör feladatait (tipikusan felmerül ez a probléma a látássérült személyek esetében), úgy rendszerint az elutasítás mellett dönt.

• **Megváltozott munkaképességű álláskereső felkészültsége, hozzáállása**

Ahhoz, hogy a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztató alkalmazni tudjon egy megváltozott munkaképességű álláskeresőt, annak **munkára kész állapotban kell lennie**, a piaci szempontok szerint. Ez számos tényezőtől áll össze, ezek közül a legfontosabbak:

- piacképes végzettség, illetve szaktudás, amely megfelelő a nyílt munkaerőpiaci munkáltató számára;
- reális önértékelés, énkép, szakmai önismeret, önbizalom (képességek és korlátok ismerete egyaránt);
- motiváció a piaci szektor elvárásainak való megfelelésre, illetve képességek, készségek a hatékonyság-központú munkavégzéshez;
- digitális kompetenciák és tudás;
- nyelvismeret elsősorban a szellemi munkakörök esetében;
- modern álláskeresői technikák használata, megfelelő minőségű önéletrajzokkal való jelenlét a toborzó cégek által (is) látogatott online álláskeresői portálokon.

A nyílt munkaerőpiacon jelenlévő **foglalkoztatók alapvetően a munkára kész állapotban lévő álláskeresőt tudják „értelmezni”**, és ebben nincs eltérés a megváltozott munkaképességű, illetve ép álláskeresőik között.

A munkára kész állapot mellett a felkészültségnek van egy olyan eleme, amelyet a munkáltatók egy része már felismert: **vannak olyan képességek, készségek, amelyek épp az egészségkárosodás vagy a fogyatékoság miatt erősödnek fel**. Amennyiben az ilyen képességek, készségek kamatoztatására egyébként is nyitott az álláskereső, és a munkáltatónak erre a képességre, készségre kifejezetten szüksége van egy pozícióban, úgy eredményes együttműködések alakulhatnak ki.

• **Megváltozott munkaképességű munkavállaló hozzáállása**

Miután egy megváltozott munkaképességű álláskereső felvételre került, a munkavállalói hozzáállása is megjelenik kockázati pontként a hosszú távú, eredményes foglalkoztatás kapcsán. Az **ésszerű akadálymentesítésre vonatkozó igény, a munkatársak érdeklődése iránti tolerancia** olyan elemek, amelyek nélkül nem lehet fenntartható, piaci alapú foglalkoztatást megvalósítani.

A nyílt munkaerőpiaci munkáltatói tapasztalatok között jelenik meg a megváltozott munkaképességű dolgozó **„bizonyítási” törekvése**; sok esetben tapasztalják, hogy e munkavállalók körében erősebb a lojalitás, az alkalmazkodó készség, a teljesítményre törekvés, illetve a tanulásra való nyitottság.

• **Munkavédelem, munkabiztonság**

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat érintő munkavédelmi, tűzvédelmi, munkabiztonsági kérdések egy olyan terület, amellyel a **munkáltatók jó része célzottan nem foglalkozott**. Amennyiben egy megváltozott munkaképességű munkavállaló felvételénél ez a kérdés felmerült, úgy **specifikus, egyedi megoldásokat dolgoztak ki, szakemberek bevonása nélkül**.

Mivel a megváltozott munkaképesség, mint olyan, egy **szenzitív adat**, amely a munkáltató által nem nyilvántartható (a rehabilitációs hozzájárulás tárgyalása során került a kérdés kifejtésre), így **nehezen meghatározható a módszere** annak, hogy a **tűzvédelemhez, munkabiztonsághoz szükséges információk** mégis átadásra, rögzítésre, nyomkövetésre kerüljenek. Értelmeszerűen ez mind a munkavállaló, mind a munkáltató elemi érdeke, ennek ellenére sem gyakorlat, sem iránymutatás nem segíti az érintetteket ebben a kérdésben. Ennek megfelelően rendkívül komoly kockázati tényező a munkabiztonság kérdése minden foglalkoztató számára, így a nyílt munkaerőpiac munkáltatói és munkavállalói esetében is.

- **Az egészségromlás, a megváltozott munkaképesség „elrejtése”**

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának egy komoly kockázati pontja, hogy a **foglalkoztatónál már alkalmazásban álló, egészségromláson keresztül ment munkavállaló felvállalja-e munkaképességének megváltozását**. Számos félelem megjelenik ebben a helyzetben: a fizetés csökkenése, az állás elvesztése, a betegségből adódó „pecsét”, megkülönböztetés miatti **aggodalom**. Ugyanakkor amennyiben a betöltött munkakör tevékenységei vagy feltételei, körülményei már nem megfelelőek a munkaképesség megváltozását követően, az **könnyen gyors állapotromláshoz vezethet**. A gyors állapotromlás egy sokkal nehezebben kezelhető munkaerőpiaci, gazdasági és szociális helyzetet teremt, mintha a munkaképesség megváltozásával a megfelelő foglalkoztatási módosítások megtörténtek volna.

Az egészségromlás rendszerint úgy megy végbe, hogy a munkáltató valamely munkatársa, az érintett munkavállaló közvetlen vezetői tudnak róla. A **munkáltatónak nincs joga** a megváltozott munkaképességről szóló nyilatkozatot kérni a munkavállalótól, így ebben a helyzetben egy korántsem etikus szituációba kényszerül. Hozzájárul mindehhez, hogy a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben a korábbi, jól bevált munkaerő megtartása ugyanabban a pozícióban sokkal költséghatékonyabb a munkáltató számára, mint bármi más – rövidtávon. A munkáltató megtarthatja más, megfelelő pozícióban is a már bevált munkavállalót akár hosszabb távon is, de csak akkor, ha megfelelő minőségű és hivatalos tájékoztatást kap a munkavállalótól a munkaképesség változásáról.

VIII. Min múlik (el) – az atipikus foglalkoztatási formák beemelése a foglalkoztatói gyakorlatba?

A projekt célja – a kialakított definíciónak⁷³ megfelelő – „jó gyakorlatok” bemutatása, így az adatfelvétel során reprezentativitási szempontok érvényesítésére nem került sor. A kutatás eredményei ennek megfelelően nem általánosíthatóak. A projekt ugyanakkor felhívja a figyelmet a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban megjelenő kihívások jellegére, tartalmára, és a lehetséges beavatkozási pontokra. Teszi ezt azért, hogy összegző jelleggel bemutassa a „jó gyakorlatok” szereplőinek foglalkoztatói és foglalkoztatotti életútja során felmerült döntési helyzeteket, körülményeket, mérlegelési szempontokat és befolyásoló tényezőket.

A fejezet témája az **atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban**. A projekt keretében megváltozott munkaképességű embereket (is) foglalkoztató munkáltatókat kerestünk fel, de általános tapasztalat, hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának kérdése nem kizárólag a megváltozott munkaképességű munkavállalókhoz kapcsolódik, hanem **horizontálisan, célcsoport-specifikumok nélkül van jelen**.

A témához kapcsolódóan a projekt során együttműködő „jó gyakorlatok” munkáltatói képviselőinek, illetve az érintett megváltozott munkaképességű személyeknek a tapasztalatait foglalkoztatók össze. Ezek a **tapasztalatok a jelenlegi mellett a korábbi munkahelyekről, illetve az eddigi álláskeresői és munkaéletútból származnak**, így gyakran ütköztetik – és ezáltal kiemelik – az eltérő gyakorlatokat, megvilágítva a lényeges kockázati pontokat.

A **kockázati pontok beazonosítása** mellett bemutatásra kerül – a tapasztalatok között megjelenített – néhány **befolyásoló tényező**, a kockázati ponton érvényesülő előremutató, illetve hátráltató körülmény, valamint azok következménye is. Ezek felsorolása nem a teljesség igényével készült, elsősorban a kockázati pontok gyakorlatias beazonosítását, megértését segíti; fontossági vagy gyakorisági sorrendet nem követ.

• Munkaerőpiac változása, az „új gazdaság” okozta kihívások

A **digitális világhoz erősebben kötődő cégek** között azok vannak előnyben, amelyek a szellemi munkakörökben nagyrészt atipikus foglalkoztatási formákat alkalmaznak. Ennek oka, hogy az így foglalkoztatott munkavállalók szabadsága nagyobb, ők mozognak az adott szakterületen a piacon, így több olyan tapasztalatot és köztudást⁷⁴ gyűjtenek, amelyet be tudnak csatornázni és hasznosítani tudnak a cégnél. Ezeknek a munkavállalóknak a tanulási hajlandósága, innovációk és fejlesztések iránti nyitottsága is nagyobb.

A **munkaerőpiac egészére jellemző**, hogy az **atipikus foglalkoztatási formák aránya egyre inkább növekszik**. Ennek megfelelően nem csak a digitális világhoz erősen kötődő munkaadók esetében, de általában a munkaerőpiacon egyre nagyobb arányban válik általánossá az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása. Míg a szaktudás gyorsan elavul, addig a digitális

⁷³ Definíció: „Produktív és hatékony foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacon, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára megfelelő.” Részletes leírás lásd III. fejezet.

⁷⁴ A köztudás fogalmáról és jelentőségéről lásd: IV.2 Az atipikus munkavégzés kialakulásának története

kompetenciák és nyelvtudás mellett a kulcskompetenciák, bizonyos kognitív készségek⁷⁵ és a pozitív személyes tulajdonságok (például az érzelmi intelligencia és a csapatban való munka képessége) jelentősége felértékelődik. Az új kihívásokhoz való alkalmazkodás képessége, illetve a tanulási képesség gyorsasága, mint mérhető paraméter jelenik meg.

Fontos kockázati pont, hogy **fel van-e minderre készülve a munkaerő**? Hiszen ahhoz, hogy a munkaerőpiaci trendekkel való haladás megvalósulhasson, a munkaerő kínálati oldalának is felkészültnek kell lennie. Ebben a kérdésben az **alap-, közép- és felsőfokú oktatási** rendszer, és az igényekre rugalmasan válaszoló **felőtképzési** rendszer **felkészítő szerepe** is felértékelődik.

• **Nyitottság az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazására**

Ahogy a további kockázati pontokban kifejtésre kerül, vállalati oldalról számos indok miatt felmerülhet az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának igénye, szükséglete. A költség-hatékonysági, gazdasági, munkaerőpiaci szempontok mellett egy hasonlóan lényeges kockázati pont **önmagában a munkáltató foglalkoztatási formákkal kapcsolatos döntésekben kompetens felelős munkatársának, munkatársainak tájékozottsága és nyitottsága**. Korántsem biztos, hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának szükségességére vonatkozó racionális döntést alátámasztó érvek teljes mértékben eljutnak azokhoz a munkatársakhoz, akik a foglalkoztatási formákról döntenek. Mindemellett **egy új foglalkoztatási forma bevezetése mindig komplex kihívás egy munkaadó számára**, a HR-en kívül például a cégvezetés, a pénzügyi és adminisztratív kérdésekben illetékes, illetve munkavédelmi felelős munkatársak, valamint az érintett terület / folyamat vezetőinek együttműködése szükséges hozzá. Az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése tehát nagymértékben múlik a szervezet több vezetőjének nyitottságán, tájékozottságán is.

• **Munkavállalók hosszú távú megtartásának igénye**

A nyílt munkaerőpiac számos aktuális kihívással néz szembe, ezek egyike a **minőségi munkavállalók megtalálásának, alkalmazásának és hosszú távú megtartásának nehézsége**.

Az atipikus foglalkoztatási formákra szükség lehet akkor, ha egy **jól bevált, a szervezetet és a munkafolyamatokat ismerő munkavállaló megtartása** a cél. Amennyiben egy munkavállaló felvétele, betanítása és beillesztése megtörtént, akkor az ő foglalkoztatása sokkal költség-hatékonyabb (formai változások mellett is), mint a munkavállaló cseréje, helyette új munkavállaló felvétele. A foglalkoztatott személy (élet) körülményeiben, állapotában beállhat olyan változás, amely korántsem lehetetleníti el a további, folyamatos feladatellátását, ám ez a folyamatosság csak a foglalkoztatási forma módosításával lehetséges. Ilyen változás lehet a családalapítás (várandósság, illetve kisgyermek vagy több gyermek nevelése), a lakóhelyváltás, a közlekedési lehetőségek változása, hozzátartozó gondozásának igénye, vagy az egészségi állapot változása. Ezekben az esetekben van szerepe a rugalmasságnak, a kölcsönös alkalmazkodóképességnek, az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazására való nyitottságnak. Amennyiben a munkavállaló részéről megvan a motiváció és képesség a folytatásra, úgy a munkaadó szándékán és nyitottságán múlik az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása – és a munkavállaló megtartása.

⁷⁵ Az „új gazdaság” és az atipikus munkaformák előtérbe kerülésével összefüggésben a munkavállalói kompetenciák változásáról bővebben lásd a IV.3.3 Közgazdaságtani megközelítés fejezetet.

Akár egyéni preferencia, akár valamilyen behatároló, kereteket meghatározó körülmény (az előbb felsorolásra került családalapítás, lakóhely, egészségi állapot stb.) miatt egy **álláskereső személyben is felmerülhet** az atipikus foglalkoztatási formában való munkavégzés igénye. Amennyiben a munkáltató ezekben az esetekben nyitott és megteremti ennek a lehetőségét, ez ugyancsak hozzájárulhat a munkavállaló lojalitásának kialakításához, hosszú távú megtartásának elősegítéséhez, hiszen a munkaerőpiacon **nem mondható átlagosnak ez a lehetőség ma még**. Ugyanakkor, ha a munkáltató megteremti ennek lehetőségét, akkor az, mint érték (brand) jelenhet meg a szervezet életében.

- **Válasz az Y és Z generációs munkavállalók elvárásaira**

A munkaerőpiacon megjelenő Y és Z generáció esetében a korábbi generációkhoz képest nagyságrendekkel **nagyobb arányban jelenik meg az atipikus foglalkoztatási formák iránti igény**, elsősorban a távmunka és a részmunkaidő vonatkozásában. Ezeknek a generációknak a **mobilitása minden élethelyzetben, így a munkavállalás kapcsán is nagyobb** a korábbi generációkéénál: alapvetően atipikus formákban tartják ideálisnak a munkavállalást, igénylik a mozgásteret. Ezeknek a munkavállalóknak a hosszú távú megtartása egyébként is kihívás: amennyiben a munkáltató nem nyitott az atipikus foglalkoztatási formákra, úgy szinte lehetetlen hosszabb távon (költséghatékonyan) megtartani egy Y vagy Z generációs munkavállalót. Ehhez kapcsolódik az értékközpontúság, amit ezen generációk munkavállalói számon is kérnek a munkáltatóktól, illetve az ezzel kapcsolatos tapasztalásaikat meg is osztják a közösségi médiában. Így a szervezet komplex marketing-értéke is mérlegre kerül, ez pedig közvetlen hatással van a szervezet gazdasági teljesítményére.

- **Normatívából finanszírozott álláshelyek**

A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás megvalósulhat állami-önkormányzati szervezetnél, normatívából finanszírozva is. Ugyan a „jó gyakorlatok” között találtunk ilyen pozícióban részmunkaidős foglalkoztatásra példát, ám sok más helyszínen azzal a **meggyőződéssel** találkoztunk, hogy **normatívából nem lehetséges (sőt, akár tiltott) az atipikus foglalkoztatás bármilyen formáját**, így például akár a részmunkaidőt, akár a távmunkát **is finanszírozni**.

A jogszabályi keretek adta lehetőségek tisztázása és közvetítése az érintettek felé elengedhetetlen; jelenleg semmiképp nem elégséges.

A normatívából gazdálkodó szervezetek jelentős részében teljesen **hiányzik az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának kultúrája**, kapcsolódó saját tapasztalatok, példák. Így egy megváltozott munkaképességű ember, amennyiben például részmunkaidőben akar vagy tud csak dolgozni, az alapvető, megváltozott munkaképességű emberek iránti nyitottság ellenére sem tud bekerülni ilyen típusú munkahelyre.

Felvetődik ugyanakkor a kérdés, hogy ebben a jelenségben nem feltétlenül elsősorban a normatíva a **kulcs tényező**; sokkal inkább a **tevékenység jellege: bürokratikus feladatellátás, front office ügyfélszolgálat**. Ezek közös sajátossága a rendelkezésre állás díjazása a tényleges elvégzett munka helyett; akkor is megkövetelt a jelenlét, ha a munkavállaló nem végez munkát. Ez természetesen felvet munkaszervezési kérdéseket is, illetve az egyéni felelősség kérdését is érinti.

IX. Min múlik (el) – a távmunka alkalmazása?

Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazására vonatkozó VIII. fejezetben rögzítettük a témával kapcsolatos legfontosabb kockázati tényezőket. Az atipikus foglalkoztatási formák közül a megváltozott munkaképességű személyek **esetben kiemelt foglalkoztatási forma a távmunka**. A fejezetben az erre speciálisan érvényes sajátosságokat, kockázati tényezőket mutatjuk be, kiegészítve a korábbi, atipikus foglalkoztatási formák kapcsán leírtakat.

• Konkrét munkakör jellemzői

Számos munkakör esetében evidens, hogy nem látható el távmunkában, mindemellett a távmunka alkalmazásának lehetősége sosem egyértelmű, **minden esetben meg kell vizsgálni az adott munkakörhöz kapcsolódó körülményeket, feltételeket, elvárásokat, specialitásokat**. Ennek megfelelően sem szakmák, sem munkakörök esetében nem lehet általános érvényű megállapítást tenni arról, hogy azok távmunkában elláthatóak-e vagy sem; minden esetben egyedi mérlegelést igényel még akkor is, ha vannak bizonyos munkakörök, ahol nagyobb gyakorisággal fordul elő, vagy épp nagyon ritkán jelenik meg a távmunka.

• Adatvédelem

A távoli hozzáféréshez az az „előítélet” kötődik, hogy kockázatos és veszélyes a munkaadó adatai, a vállalat informatikai rendszereiben tárolt információk vonatkozásában, míg ezzel ellentétben a munkaadó telephelyén tartózkodó belső felhasználó esetében a biztonság illúziója érvényesül. Amennyiben részleteiben, szakember segítségével, racionálisan vizsgáljuk meg az adatvédelem kérdését, hamar világossá válik, hogy egy-egy rendszer a belső felhasználó felől is hasonló veszélynek van kitéve. Az **adatvédelmi kérdéseket komplex módon szükséges kezelni: a belső és külső adatvédelemre ugyanolyan hangsúlyt kell fektetni**. Ebben az esetben a távoli hozzáférés ugyanolyan biztonságos lesz, mint a belső felhasználó hozzáférése.

• Jelenlét-, illetve feladat alapú munkavégzés

Kockázati pontként azonosítható a távmunka kapcsán a **munkavállaló személyes jelenlétére vonatkozó munkaadói attitűd**. A munkáltató hagyományosan a munkavállaló fizikai jelenlétéhez, illetve a **munkahelyen személyesen eltöltött időhöz köti a munkavégzés tényét, teljesítettségét**. Ebben az esetben a munkáltató azt feltételezi, hogy amennyiben a munkavállaló sok időt tölt a munkahelyén, akkor – és csak akkor – végzi el a feladatait; vagyis a személyes jelenlét a hatékony feladatellátás szükséges feltétele.

Ha a munkáltató **feladat-központúan gondolkodik, és azok teljesítésére koncentrál**, a feladat elvégzésének helye, illetve a személyes jelenlét időtartama elveszíti a jelentőségét. Az ilyen munkáltatói attitűd az előzőhöz képest más munkaszervezési, teljesítménymérési technikákat alkalmaz; egészen más szervezeti, munkahelyi kultúra alakul ki.

A két típusú attitűdöt természetesen **nem éles határvonal választja el**, számos fokozat, átmenet megfigyelhető, ugyanakkor a távmunka – értelemszerűen – csak olyan munkáltatói attitűd mellett alkalmazható, amely erősen feladat-központú elvek mentén szervezi a munkahelyi folyamatokat.

- **Megfelelő munkavállalók fizikai közelsége**

Bizonyos szakterületeken (pl. informatika, fejlesztések) **különösen nagy a szakemberek mobilitása**, illetve **erősen korlátozott a speciális szaktudást birtokló szakemberek száma**. Ezekben az esetekben a távmunka szinte kizárólagos megoldás a foglalkoztató számára, amennyiben alkalmazni kívánja a megfelelő szakembert.

- **Bizalmi kapcsolat a munkaadó és a munkavállaló között**

Minden munkakapcsolathoz szükséges a munkaadó és a munkavállaló közötti bizalom, természetesen ennek szintje, formája különböző lehet. A **távmunka ugyanakkor egy speciális bizalmi szálát is igényel**, amely a foglalkoztatás minden egyéb jellemzőjétől független. Hatékony és hosszú távon is fenntartható távmunka formában történő alkalmazás csak e bizalmi szint mellett működhet. Érdemes vizsgálni a szervezetek organogramját, a szintek számát, mivel a magas szervezet, soklépcsős hierarchiában nem tud kellő bizalmat delegálni a távmunka megoldásához. Ez összefügg a szervezet irányítási és hatalmi rendszerével, ahol a munkavállaló, ha kompetens, felelősséggel bíró felnőtt képében jelenik meg, akkor van lehetőség a távmunkára.

- **Távmunkában dolgozó munkavállaló irányítása**

A távmunkában dolgozó munkatárs akkor tud hatékonyan, komfortosan dolgozni, illetve a munkáltató is akkor elégedett, ha a távmunkás **megfelelő szakmai irányítása biztosítva van**. Irányítás alatt értjük a feladatok pontos formájára és tartalmára, illetve a teljesítés határidejére vonatkozó egyértelmű kommunikációt, valamint az elvégzett feladatok értékelését és az ezek kapcsolódó visszajelzést is. Bizonyos, csapatmunkát igényelő feladatok esetén (pl. szoftver-fejlesztés) az irányítást, felügyeletet ellátó személynek (ebben az esetben „team lead”) a folyamatos problémamegoldás, illetve a távmunkában dolgozó munkatársak, az általuk végzett résztevékenységek közötti koordináció és a motiváció fenntartása is a feladatai közé tartozik. Ezen készségek kialakítása célzott tréningekkel hatékonyan elősegíthető, fejleszthető.

- **Csapatmunka, személyes / közösségi tanulás**

Kockázati pontként azonosítható be a távmunka szempontjából, hogy egy konkrét **munkakörben mekkora a csapatmunka intenzitása, mennyire igényli a csapattagok (közel) folyamatos, személyes, rugalmasan igénybe vehető kontaktját, milyen jelentőséggel bír az egymástól való tanulásban a fizikai közelség**. Távmunka abban az esetben lehet megfelelő alkalmazási forma, ha a munkakör nem kötődik intenzív csapatmunkához, nincs jelen az egymástól való tanulás, a csapattagok állandó, rugalmas támogatásának igénye.

- **Iroda, telephely fenntartása, bővítése**

A munkavégzés helyeként funkcionáló telephely fenntartása vagy (átmeneti vagy tartós) bővítése **mindenképp költséget jelent** a foglalkoztató számára. Azokban az esetekben, ahol

megoldható a feladat ellátása állandó fizikai jelenlét nélkül is, ott döntési pont az iroda fenn-tartása vagy elhagyása.

- **Munkahelyi közösség hiánya**

A távmunka kapcsán kockázati pontként felmerül az, hogy a **munkavállaló számára milyen következményekkel jár a munkahelyi közösség hiánya**, hiszen a kizárólag távmunkában dolgozó munkatárs esetén megváltozik a munkahelyi társas kapcsolatok formája, tartalma. A munkahelyen foglalkoztatott munkaerő (különösen a vele kapcsolatban állók) létszáma mellett a munkavállaló személyisége, preferenciái, egyéb (akár időközben változó) körülményei határozzák meg, hogy a munkahelyi közösség hiányának negatív, illetve pozitív hozadékaik érvényesülnek-e az ő esetében. Ennek mérlegeléséhez elsősorban a munkavállaló reális önismertetére van szükség, és a körülmények mérlegelésének képességére. A munkáltató a távmunka esetleges negatív hatásait személyes találkozásra alkalmat adó eseményekkel, a munkatársak pedig az informális kapcsolatok erősítésével tudják ellensúlyozni.

- **Munkavállaló kulcskompetenciái**

A távmunka – bármely szakmában, munkakörben – a munkavállaló részéről olyan **kulcskompetencia-csomagot** (több kulcskompetencia együttállását) igényli, amely lehetővé teszi azt, hogy **hosszú távon tudjon távmunkában dolgozni, miközben megfelelően látja el a feladatait, és a saját életminősége sem sérül**. Ezek a kompetenciák más típusú munkavállalás esetében is lényegesek, ugyanakkor a távmunka esetében együttesen kell azok stabil megéléte. Ilyenek például a teljesítményorientált hozzáállás, időmenedzsment, digitális kompetenciák, reziliencia (rugalmas alkalmazkodó készség), önálló munkavégzés, felelősségvállalás, döntési képesség stb. Amennyiben ezekkel egy munkavállaló nem rendelkezik, úgy a távmunkában való feladatellátására egyáltalán nem, vagy csak rövid ideig lesz hatékonyan, mindkét fél számára megfelelő módon képes. Ugyanakkor a folyamatos nyomkövetés, monitorozás során figyelemmel kell lenni az élethelyzetek és a mentális állapot változására, mert ezek dinamikus változtatják a kulcskompetenciák erősségeit. Ezek a kulcskompetenciák nem be- és kikapcsolhatók, hanem portfóliószerűen rendelkeznek velük a munkavállaló, és az élete során, a folyamatos adaptáció révén változnak a hangsúlyos kombinációk.

Ebben a kérdésben ér össze a közösség, a kompetencia és a fogyatékoság dimenziója. Bizonyos fogyatékoságok esetében a közösségben való működés szinte kizárt, míg más esetekben egyenesen kívánatos. Ezért nagyon fontos, hogy a munkáltató pontosan ki tudja választani azokat, akik alkalmasak a távmunkára.

Mellékletek

1. számú melléklet: A "jó gyakorlatok" vizsgálatának szempontrendszere

5. táblázat A "jó gyakorlatok" vizsgálatának szempontrendszere

Témacsoport	Szempont	Alszempont
Vállalati profil	Jogi forma	
	Szektor	
	Tulajdonos	
	Méret	
	Alkalmazottak száma	
	HR-csoport	
	Menedzsment	
MMK munkavállalók jelenléte	Megjelenés a munkaadónál	Korábbi tapasztalatok
		Motiváció, ösztönző
	MMK munkavállalók jelenléte a munkaadónál	Fogyatékosági csoportok
		Arány
		Munkakörök (szint, fizikai / szellemi)
	Szerep és jelentőség a szervezeti kultúrában	Stratégia, írott dokumentumok
		Kompetens vezetői szint
		Tulajdonosi / anyacég ráhatás
Atipikus foglalkoztatási formák a munkaadónál	Megjelenés a munkaadónál	Korábbi tapasztalatok
		Motiváció, ösztönző
	Atipikus foglalkoztatási formák jelenléte a munkaadónál	Megjelenő formák
		Arány
		Összefüggés
	Szerep és jelentőség a szervezeti kultúrában	Stratégia, írott dokumentumok
		Kompetens vezetői szint
		Tulajdonosi / anyacég ráhatás
	Szabályzatok, eljárásrendek, nyilvántartások stb. átalakítása	Szervezeti adminisztráció
		Szakmai terület
		Munkavédelem, munkabiztonság
		Tűzvédelem
Felkészülés MMK munkavállaló alkalmazására	Munkakörök átvilágítása és újratervezése	Érintett munkakörök
		Bevont szakértelem
		Átalakítás tartalma
		Következmények
	Akadálymentesítés, ergonómiai átalakítás	Munkahelyen belül
		Otthon
		Munkahelyre szállítás

Témacsoport	Szempont	Alszempont
	Humán erőforrás felkészítése	HR szakemberek
		Felsővezetés
		Középvezetés
		Munkavállalók
	Szabályzatok, eljárásrendek, nyilván- tartások stb. átalakítása	Szervezeti adminisztráció
		Szakmai terület
		Munkavédelem, munkabiztonság
		Tűzvédelem
MMK munkavállalók felvétele	Toborzás	Integráltság
		Eszközök, csatornák
	Kiválasztás	Integráltság
		Eszközök, módszerek
		Szempontok
	Beillesztés; beilleszkedés	Integráltság
Eszközök, módszerek		
MMK munkavállalók foglalkoztatása	Munkakörök	Érintett munkakörök
		Integráltság; egyéni alakítás
		Átjárhatóság
	Foglalkoztatási formák	Megjelenő foglalkoztatási formák
		Integráltság
	Munkarend	Megjelenő munkarendek
		Integráltság
	Javadalmazási rendszer	Integráltság
	Karrier lehetőség	Belső karrier lehetőségek
		Integráltság
	Teljesítmény értékelés, visszajelző rendszer	Eszközök, módszerek
		Integráltság
	Fluktuáció	Mérték
Ok		
Integráltság		

Felhasznált irodalom

- Atypical Employment and the Role of European PES European Commission 2016.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18349&langId=ga>.
- Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Phd értekezés tézisei, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar. Pécs, 2008.
- Bató Márk - Szent-Iványi Balázs: A Lisszaboni stratégia eredményei és a nemzetközi kihívások – foglalkoztatási szempontból. Köz-Gazdaság, 2008/2.
- Európai Bizottság: 2013: Javaslat – A Tanács határozat a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról. COM (2013) 803 final.
- Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. Doktori értekezés, Széchenyi István Egyetem, Győr, 2014.
- Finna Henrietta – Forgács Tamás: A rugalmas munkavégzési formákról. 2010.
- Flexicurity in Europe. EC 2013.
- Frey Mária: Munkaerőpiaci intézmények és politikák. BCE Emberi Erőforrások Tanszék, Budapest 2011.
- Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán. Jogtudományi monográfiák, Pázmány Press 2014.
- Hárs Ágnes: Az atipikus foglalkoztatás: mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában. Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Budapest, 2013.
- Hárs Ágnes: Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években. TÁMOP 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok. Budapest, 2012. július
- Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban – Doktori értekezés tézisei. Budapest 2011.
- Köllő János: Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. in: Nyugdíj, segély, közmunka. Szerk: Fezakas Károly – Sharle Ágota, Budapest Intézet, 2010.
- Krémer Balázs: A jóléti paradigmák változása. in: Csoba-Czibere szerk.: Tipikus munkaerőpiaci problémák – atipikus megoldások. Debrecen, 2007.
- Kun Ágota: Munkahelyi szocializáció, beillesztés és alternatív foglalkoztatási formák a megváltozott munkaképességű egyéneknél, in: Juhász Márta (szerk.), A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel, Typotex Kiadó, Budapest, 2010. p. 243-268.
- Laky Teréz: Az atipikus foglalkozásokról. 2001
<http://docplayer.hu/932249-Laky-terez-az-atipikus-foglalkozasokrol.html> elérhetőség ideje: 2017.10.30.
- Michela Nardo – Fiammetta Rosetti: Flexicurity in Europe. Final Report European Union, 2013.
- OECD Employment Outlook 2013.

Dr. Poór József: Foglalkoztatás és foglalkoztatási formák 2013, Magyarország-Szlovákia. Kutatási zárójelentés. Gödöllő, 2013.

Szabó Katalin – Négyesi Áron: Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. Közgazdasági Szemle, LI. évf. 2004 január, 46-65.o. / 47-48.o.

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Internetes hivatkozások:

<https://www.slideshare.net/EESCsocsection/thematic-panel-1-sjoerd-feenstra>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

<https://www.nytimes.com/2017/02/15/us/remote-workers-work-from-home.html>

<http://www.smh.com.au/business/workplace-relations/one-in-three-australian-workers-now-regularly-work-from-home-20160921-qr13a1.html>

<https://onecom.co.uk/remote-working-from-home-surges-in-the-uk/>

<https://realbusiness.co.uk/hr-and-management/2014/06/05/remote-working-at-highest-level-on-record/>