

# Önfoglalkoztató és teljes munkaidőben dolgozó megváltozott munkaképességű emberek

Gyakorlati példatár

Készítette: Prókai Orsolya – Szerepi Anna

Szakmai lektor: Pál Zsolt

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

Debrecen, 2017. december

# TARTALOM

<b>I.</b>	<b>BEVEZETÉS.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>PROJEKTTEVÉKENYSÉGEK ÉS KAPCSOLÓDÓ MÓDSZEREK .....</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>A „JÓ GYAKORLAT” ISMÉRVEI.....</b>	<b>9</b>
<b>IV.</b>	<b>AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS AKTUÁLIS KÉRDÉSEI .....</b>	<b>10</b>
	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
<b>V.</b>	<b>AZ ÖNFOGLALKOZTATÁS, MINT ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA .....</b>	<b>35</b>
	V.1 Mit jelent az önfoglalkoztatás? .....	35
	V.2 Az önfoglalkoztatás elterjedtsége számokban.....	37
	V.3 Az önfoglalkoztatás európai kihívásai .....	39
	V.4 Önfoglalkoztatók – a heterogén foglalkoztatott csoport .....	40
<b>VI.</b>	<b>„JÓ GYAKORLATOK” BEMUTATÁSA .....</b>	<b>43</b>
	VI.1 Polgármester és vállalkozó Nyírkarászon.....	43
	VI.2 Szabadúszó színművész .....	48
	VI.3 BT (British Telecommunications) Régiós Szolgáltató Központ .....	51
	VI.4 Bajcsy-Zsilinszky Kórház és Rendelőintézet, Kardiológiai Rehabilitációs Osztály .....	54
	VI.5 Anonim szolgáltató cég .....	57
	VI.6 Magyar Államkincstár Nyugdíjfolyósító Igazgatósága.....	62
	VI.7 Budapesti Művelődési Központ .....	65
	VI.8 Trenkwalder Kft.....	69
<b>VII.</b>	<b>MIN MÚLIK (EL) – A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK NYÍLT MUNKAERŐPIACI FOGLALKOZTATÁSA? .....</b>	<b>72</b>
<b>VIII.</b>	<b>MIN MÚLIK (EL) – AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK BEEMELÉSE A FOGLALKOZTATÓI GYAKORLATBA?.....</b>	<b>81</b>
<b>IX.</b>	<b>MIN MÚLIK (EL) – A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK ÖNFOGLALKOZTATÁSA? .....</b>	<b>84</b>
<b>X.</b>	<b>MIN MÚLIK (EL) – A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS? .....</b>	<b>85</b>
	<b>MELLÉKLETEK.....</b>	<b>87</b>
	1. számú melléklet: A "jó gyakorlatok" vizsgálatának szempontrendszere .....	87
	<b>FELHASZNÁLT IRODALOM .....</b>	<b>89</b>

## I. Bevezetés

A Revita Alapítvány 2017. április 01. és 2017. december 31. között valósította meg „Piaci az atipikus” címet<sup>1</sup> viselő, FOGLALKOZTATÁS2016/B/3 azonosítószámú projektjét, amely a **Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú 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, pénzügyi 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

---

<sup>1</sup> 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 foglalkoztatásos 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
  - Önfoglalkoztatás és teljes munkaidős munkavállalás (jelen dokumentum)
- (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 kiemelje 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 késések, 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 nevezünk<sup>2</sup>.

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 Hárs<sup>3</sup> 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 száma<sup>4</sup>. 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**<sup>5</sup>. 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

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

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

<sup>4</sup> Hárs 2013. 10.o.

<sup>5</sup> Hárs 2013. 5.o.

formák típusait is<sup>6</sup>. 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**<sup>7</sup> 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**<sup>8</sup> 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 munkaviszonyokra<sup>9</sup>.

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 válasz<sup>10</sup>.

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 megakadályozásának<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> u.o. 7.o.

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

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Günter Schmid 2010, idézi Ferencz 2014. 14.o.

<sup>10</sup> Ferencz 2014.15.o.

<sup>11</sup> 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-specifikussággal<sup>12</sup> 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 jellemezte<sup>13</sup>. 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 termelékenysége<sup>14</sup>.

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 megállapodásokat<sup>15</sup>.

A gazdaság átalakulásának egyik hozadéka a **hagyományos foglalkoztatási modellek átalakulása volt, utat engedve az atipikus foglalkoztatás különböző formáinak is**<sup>16</sup>. 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 kellett<sup>17</sup>. 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

<sup>12</sup> 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.).

<sup>13</sup> Szabó-Négyesi, 2004. 47.o.

<sup>14</sup> Ezt a jelenséget a kétoldalú merevség – fogalmával írja le a szakirodalom.

<sup>15</sup> Szabó-Négyesi 2004. 53.o.

<sup>16</sup> Ferencz 2014. 26.o.

<sup>17</sup> 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 meg<sup>18</sup>.

**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 tudástőkéjét 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 táblagépeket<sup>19</sup>.

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 beavatkozásokat 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

<sup>18</sup> Szabó-Négyesi 2004.54. o.

<sup>19</sup> 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 csökkenteni<sup>20</sup>. 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**”<sup>21</sup>.

### 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 munkák<sup>22</sup>.

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

<sup>20</sup> OECD Employment Outlook 2013. 21.o.

<sup>21</sup> Ferencz 2014.17.o.

<sup>22</sup> 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 meg<sup>23</sup>.

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 tartalmazza<sup>24</sup>.

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 szabályai<sup>25</sup>”.

**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.p<sup>26</sup>).

<sup>23</sup> Ferencz 2014. 23.o.

<sup>24</sup> Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határára. Jogtudományi monográfiák, Pázmány Press 2014. 106.o.

<sup>25</sup> Gyulavári 2014.107.o.

<sup>26</sup> 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 idejénymunkára 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 munkaviszonynak<sup>27</sup>.

#### IV.3.2 Szociológiai megközelítés

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

<sup>27</sup> 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 modellje<sup>28</sup> – 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 ki<sup>29</sup>.

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”<sup>30</sup>.

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 össze<sup>31</sup>:

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 lesz<sup>32</sup>.

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

<sup>29</sup> u.o. 36.o.

<sup>30</sup> Ferencz 2014.27.o.

<sup>31</sup> u.o. 27.o.

<sup>32</sup> u.o. 28.o.

Uniók szinten a 2000-es évek elején megfogalmazott célt, Európa versenyképességének általános növekedését csak részben sikerült elérni. Bató és Szent-Iványi 2008-as tanulmánya<sup>33</sup> 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 hangsúlyozta<sup>34</sup>. 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 tanulmányban<sup>35</sup> 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 megnövekedését, 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 leggyakrabban munkanélküli státuszba, váltak inaktívvá. Esetükben – különösen, ha határozott idejű szerződésekhez férnek csak hozzá – több probléma is

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

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

<sup>35</sup> 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**<sup>36</sup>.

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 működésképtelen<sup>37</sup>.

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 küzdelem<sup>38</sup>.

#### 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 van<sup>39</sup>: a horizontális szegregáció a nemek közötti bérkülönbségben, a rutinszerű feladatok, irodai munkakörök női túlsúlyában jelenik meg, a horizontális pedig abban, hogy a nők bizonyos szakmákban szűk hatáskörben, alacsony előrelépési potenciállal

<sup>36</sup> Flexicurity in Europe. EC 2013. 3-5.o.

<sup>37</sup> Ferencz 2014.41-43.o.

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

<sup>39</sup> 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.<sup>40</sup> 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

<sup>40</sup> 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 utalva<sup>41</sup>.

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 tanulmány<sup>42</sup>, 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.

<sup>41</sup> 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 voltak 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 bánásmóddhoz 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 venni<sup>43</sup>.

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

<sup>43</sup> <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 utalta<sup>44</sup>.

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 is<sup>45</sup>.

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 bevezetésére<sup>46</sup>.

#### **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 nem<sup>47</sup>. 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

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

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

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

<sup>47</sup> Ferencz 2014.21-22.o.

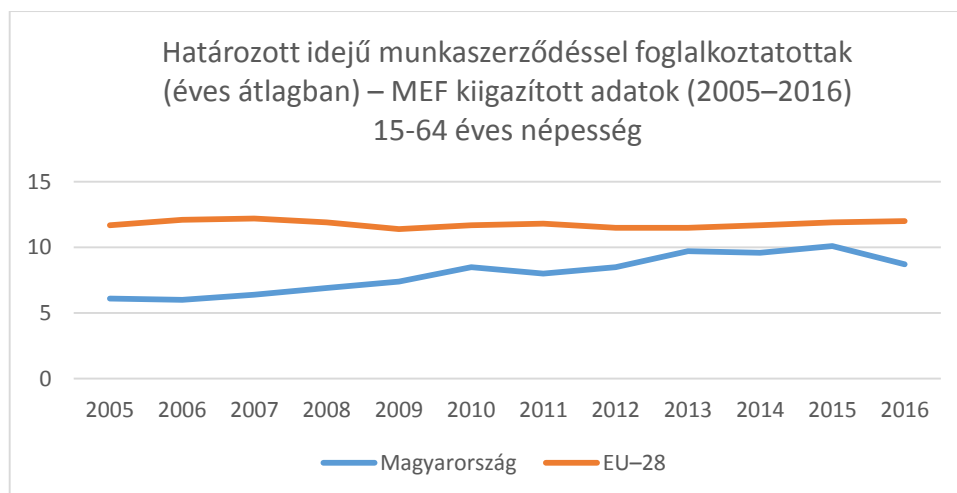
Ferencz megközelítésében olyan foglalkoztatási formák is az atipikus ernyőfogalom alá tartoznak (pl. közfoglalkoztatás, tranzit-foglalkoztatás), melyeket más szerzők hagyományosan nem sorolnak ide. Ferencz megközelítésében minden olyan szerződéses forma, amely a teljes munkaidős, jellemzően egy helyen végzett munkától eltér, ebbe a fogalomba sorolható – a tanulmány szerzői egyetértének 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 látható<sup>48</sup>.

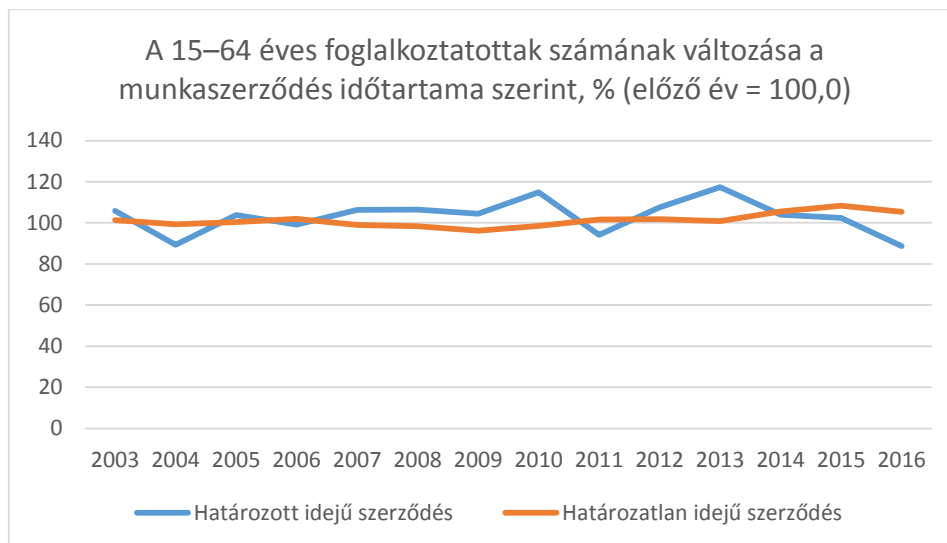
Míg az Európai Unióban a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az alkalmazottak százalékában kb. 12% körül stagnált az elmúlt 10 évben, hazánkban a 2005-ös 6%-ról 2015-re 10%-ra növekedett, majd csökkenésnek indult, vagyis még mindig elmarad az Unió átlagától.



Forrás: KSH

<sup>48</sup> 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

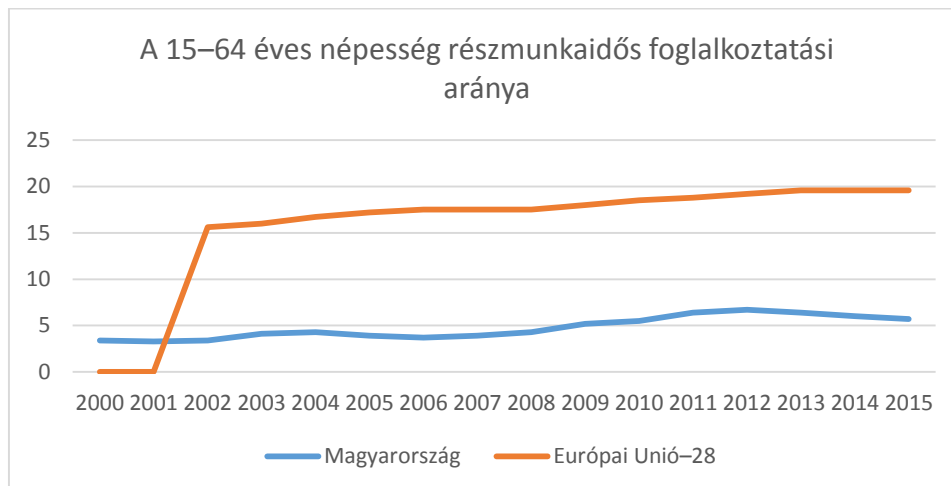
#### IV.5.2 A részmunkaidős munkaviszony

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 időt<sup>173</sup>. 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 jár<sup>174</sup>. 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 találjuk<sup>49</sup>.

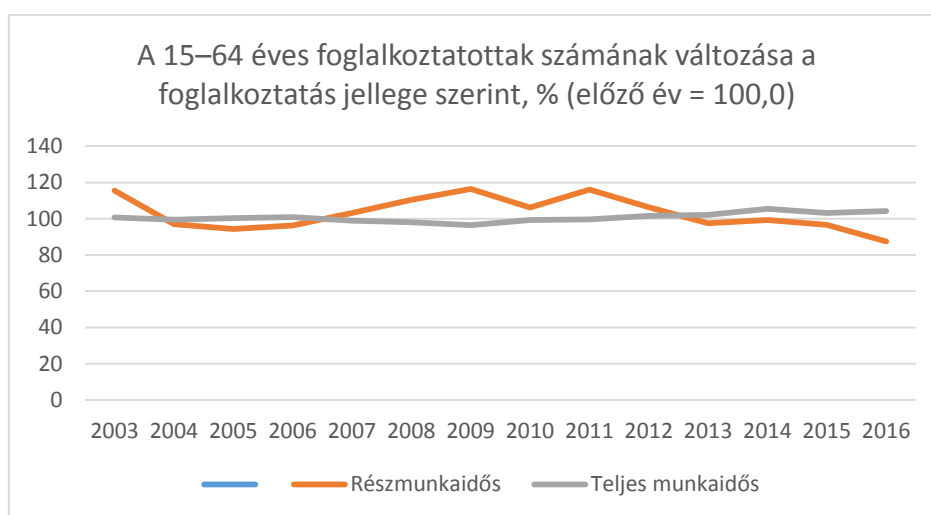
<sup>49</sup> Ferencz 2014.65. o.

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 formáját<sup>50</sup>. 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 vonatkozik<sup>51</sup>.

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 tevékenységét<sup>52</sup>.

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.

<sup>50</sup> Ferencz 2014.70.o.

<sup>51</sup> u.o. 73.o.

<sup>52</sup> 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 szerez<sup>53</sup>.

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 ellátására<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> Ferencz 2014.90-92.o.

<sup>54</sup> 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 feladatát<sup>55</sup>.

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 követelményeknek<sup>310</sup>, illetve az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vegye<sup>56</sup>.

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 munkaerőhöz<sup>311</sup>. A kölcsönzött munkaerő számára a munkaviszonyra tekintettel

<sup>55</sup> Horváth István 2013, idézi Ferencz 2014.123.o.

<sup>56</sup> 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]<sup>57</sup>.

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.

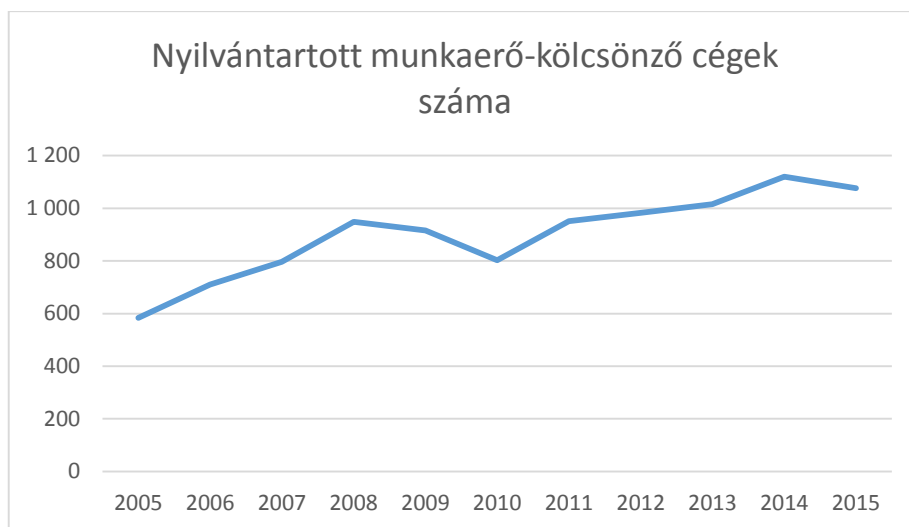
A munkaerő-kölcsönzésről a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat gyűjt 2005 óta adatokat, melyeket a regisztrált munkaerő-kölcsönző szervezetek kötelezően szolgáltatnak. Az adatgyűjtésben jellemzően a cégek 80-90%-a vesz részt. 2011-et követően az adatgyűjtés logikája megváltozott, mivel addig székhely szerinti (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.

---

<sup>57</sup> 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 munkaképességűeken 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 formákban<sup>58</sup>. 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 korlátot<sup>59</sup>.

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)**<sup>60</sup>.

## 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**.

<sup>58</sup> 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.

<sup>59</sup> Hárs 2013.

<sup>60</sup> 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. Az önfoglalkoztatás, mint atipikus foglalkoztatási forma

### V.1 Mit jelent az önfoglalkoztatás?

Az önfoglalkoztatás fogalma még annyira sem egyértelmű, mint az más atipikus foglalkoztatási formák meghatározása. Az egyes adatgyűjtési források, kutatások is eltérő megfogalmazásokat, illetve kritériumrendszert használnak, melyek között van átfedés, de eltérések is tapasztalhatóak.

Az **EUROSTAT** a következő definíciót adja az önfoglalkoztatásra (self-employment):

„Amennyiben az önfoglalkoztatók osztályozása azt jelenti, hogy nem dolgoznak (alkalmazottként), akkor csak abban az esetben tekinthetők foglalkoztatottnak, ha elmondható róluk, hogy rendelkeznek valamilyen üzlettel, farmmal vagy szakmai praxissal”.

E mellett a következő három feltétel valamelyikének is teljesülnie kell:

- Az önfoglalkoztató, illetve alkalmazottai használják azokat a nagy értékű gépeket, eszközöket, melyekbe az önfoglalkoztató pénzt investált.
- A vállalkozás irodát, raktárt, farmot, vagy más ingatlant tart fenn.
- A vállalkozást vagy praxist a vállalkozó reklámozta valamilyen módon: elérhető a telefonkönyvben, kártyákat vagy szórólapokat terjesztett stb.

Amennyiben ezek egyike sem teljesül, a szóban forgó személy nem tekinthető foglalkoztatottnak<sup>61</sup>.

Az **ILO** jelenleg az ICSE-93 (Határozat a Foglalkoztatási Státusz Nemzetközi Osztályozásáról – *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment*) osztályozási rendszert használja, amely elsősorban a (munka)szerződés típusaira vonatkozik. A szerződés típusának meghatározásakor a szerződésben foglalt feladatok ellátása során jelentkező gazdasági kockázatok és autoritás kerülnek figyelembe vételre.

Ennek megfelelően **több típust különböztetnek meg**, attól függően, hogy az érintett milyen autoritással rendelkezik azon termelési egység felett, melyet képvisel, illetve amelynek dolgozik. Beszélhetünk így:

<sup>61</sup> <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2425>

- Foglalkoztatókról, akik a feladat ellátását egy vagy több személy folyamatos bevonásával, alkalmazásával végzik el
- „Önállóról” („own-account workers”), akik ugyanolyan autoritással bírnak az általuk képviselt egység felett, mint a foglalkoztatók, de nem foglalkoztatnak folyamatosan alkalmazottakat
- Szövetkezeti tagokról, akik a többi taggal egyenrangúan bírnak döntési jogkörrel a szövetkezet működését stb. illetően
- Segítő családtagokról, akik nem tekinthetők a vállalkozási egységben partnernek, mivel az egység működése iránti elköteleződésük – legyen szó a munkaidőről, vagy más szempontokról – nincs olyan szinten, amely egy vállalkozással összehasonlítható lenne
- Egyéb, státusz szerint nem meghatározható munkások, akikről nem érhető el elegendő információ ahhoz, hogy bármelyik előző kategóriába besorolhatóak legyenek<sup>62</sup>.

A **KSH** az ILO osztályozási rendszere alapján végez adatgyűjtést, így a „foglalkoztatás jellege szerint” a következő típusokat határozta meg:

- Alkalmazott
- Szövetkezet tagja
- Társas vállalkozás tagja
- Egyéni vállalkozó, „önálló” (ez az „own-account worker, illetve „solo self-employer” magyar megfelelője)
- Segítő családtag

Fontos azonban felhívni a figyelmet, hogy az egyéni vállalkozó KSH szerinti definíciója „Egyéni vállalkozó az a személy, aki saját vállalkozásában munkát végez” nem feleltethető meg teljes mértékben az ILO hasonló kategóriájával, ugyanis a hazai kategóriában az alkalmazottal rendelkező egyéni vállalkozók is szerepelnek, tehát az ILO osztályozása szerint lehetnek „foglalkoztatók”, illetve „önállók” is.

Felmerül a kérdés, hogy miért jellemzi az önfoglalkoztatás definícióját, értelmezését ilyen sok eltérő megközelítés. A fogalom körüli bizonytalanság elsődleges oka abban áll, hogy az önfoglalkoztató fogalma az európai uniós dokumentumokban a szabad mozgás jogával, illetve az egyenlő bánásmóddal foglalkozó jogszabályokban tűnik fel, és máig nem alakult ki egy olyan, általánosan kötelező uniós fogalom, amelyet a tagállamoknak át kellene ültetniük saját gyakorlatukba<sup>63</sup> - ennek megfelelően az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő önfoglalkoztató fogalmakat használnak. Így a munkavégzésre irányuló jogviszonyok heterogén csoportjai sorolhatók az önfoglalkoztató kategóriájába, az önfoglalkoztatás és az önfoglalkoztató valójában nem is jogi fogalom<sup>64</sup>. Az Uniós munkajogi szakpolitikai vitában először a

<sup>62</sup> <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in-employment/current-guidelines/lang--en/index.htm>

<sup>63</sup> Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Pázmány Press, 2014. 37.o.

<sup>64</sup> U.o. 38.o.

„Flexicurity” kapcsán merült fel a munkaviszonyon kívüli, önfoglalkoztatásnak mégsem minősíthető, gazdaságilag függő munka szabályozásának a problematikája, és egyre nagyobb szükség látszik e kérdés rendezésének, ugyanakkor konkrét javaslatok még nem elérhetőek.

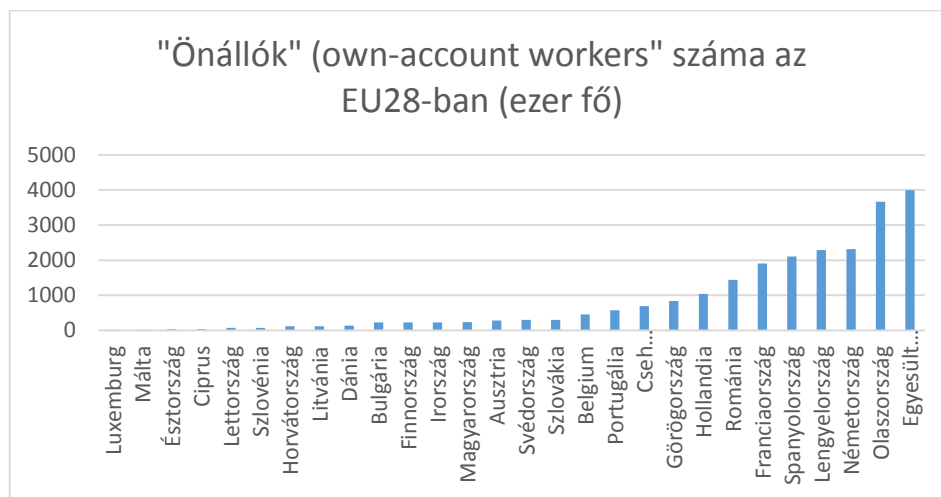
Az egyenlő bánásmódhoz, szabad mozgáshoz, egészséges és biztonságos munkahelyi környezethez és a szociális biztonsághoz való jog hazánkban a munkát végző személyek szélesebb körét megilleti<sup>65</sup>, függetlenül attól, hogy a munkavállaló munkaviszonyban vagy más jogviszonyban áll-e, ám a munkafeltételekre vonatkozó jogok csak az Mt. hatálya alá tartozó tipikus és atipikus foglalkoztatásban állókat érintik – így, mivel az önfoglalkoztatás nem került be az Mt.-be önálló foglalkoztatási formaként, az önfoglalkoztatókat nem érinti.

Kutatásunk során önfoglalkoztatónak tekintettük az alkalmazottal rendelkező, illetve az alkalmazottat nem foglalkoztató, fő- és mellékállású egyéni vállalkozókat is.

## V.2 Az önfoglalkoztatás elterjedtsége számokban

Az önfoglalkoztatás kapcsán az európai trendek bemutatása érdekében az ILO, a hazai viszonyok kapcsán pedig a KSH által közzétett statisztikai adatok bemutatására vállalkozunk.

Az ILO 2016-os statisztikái az önfoglalkoztatás körébe tartozó foglalkoztatási típus közül az „önállóról”, illetve a segítő családtagokról biztosítanak adatot – mi ezek közül az „önállókkal kapcsolatos adatokra” koncentrálunk, mivel a foglalkoztatás növelése, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerőpiaci integrációja kapcsán ez a kategória tekinthető relevánsnak. Az adatok szerint az önállóak száma jelenleg az Egyesült Királyságban a legmagasabb – mellettük a Dél-európai államok (Olaszország, Spanyolország, Franciaország), illetve Németország emelkedik még ki az EU 28-as mezőnyből. A volt szocialista blokk országai közül csak Lengyelország tartozik az élmezőnybe – hazánk, illetve Szlovákia és a Cseh Köztársaság a középmezőnyhöz tartoznak.

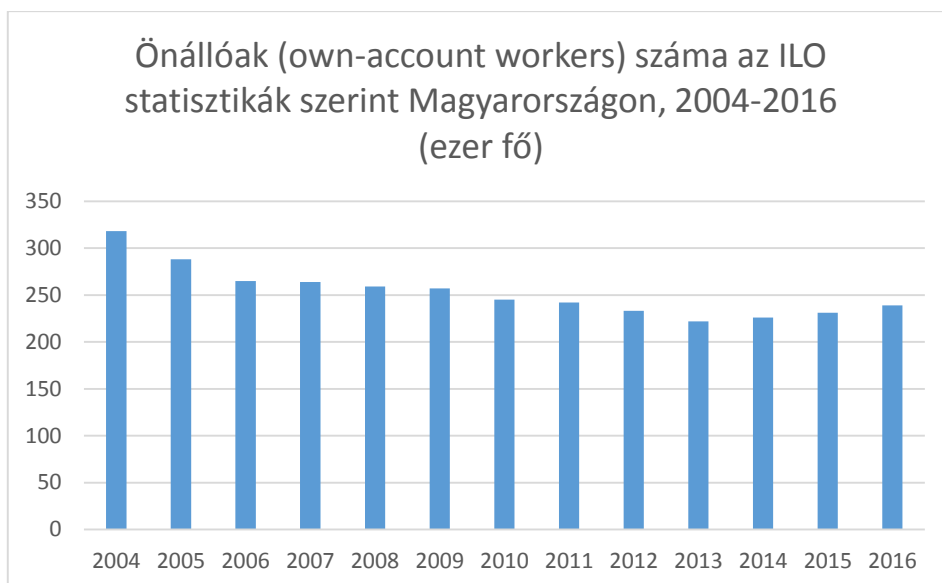


Forrás: ILO

A KSH által végzett, ILO standardok szerinti Munkaerő-felmérés nemzetközi adatbázisában 2004 óta elérhetőek adatok az önállóakról (own-account workers). Az adatok szerint az ebbe

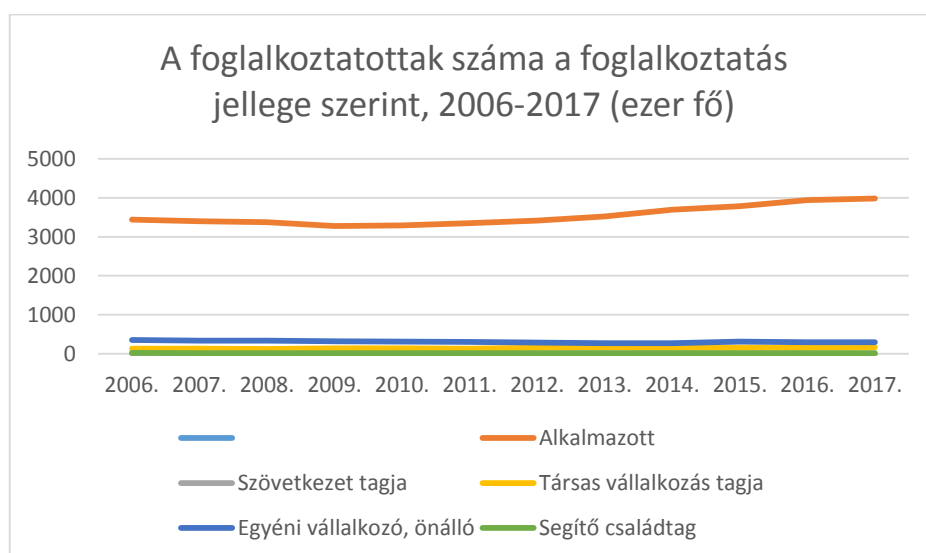
<sup>65</sup> Mt.12§ (1), 29§ (4); Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény

a kategóriába tartozók száma lassú csökkenést mutat hazánkban – a 2004-es 318 ezer főről **2016-ra 239 ezer főre** csökkent.



Forrás: ILO

A KSH-nál elérhető adatok közül a foglalkoztatás jellegére vonatkozó hosszú idősoros statisztikák szerint hazánkban a foglalkoztatás növekedése elsősorban az alkalmazotti státuszban dolgozók számának növekedésének tudható be. A szövetkezeti tagsággal rendelkezők száma a vizsgálat időszakban (2006-2017. harmadik negyedévé<sup>66</sup>) 5000 főről csaknem tizedére csökkent, a segítő családtagok száma 20 ezerrel 13 ezerre, az egyéni vállalkozók (önállók) száma 349 ezerrel 289 ezerre – egyedül a társas vállalkozásokban tagsággal rendelkezők száma nőtt 125 ezer főről 162 ezer főre. Az összes foglalkoztatott közül a társas vállalkozások tagjai 3,6%-ot, az egyéni vállalkozók 6,5%-ot, a segítő családtagok pedig 0,003%-ot tesznek ki. Az „egyéni vállalkozók, önállók” 63%-a férfi, és 37%-a nő.



Forrás: KSH

<sup>66</sup> 2006-2016 mindig az utolsó negyedéves adatokkal dolgoztunk, a 2017-es adatok közül azonban csak a harmadik negyedéves adatok álltak még rendelkezésünkre.

Felmerül azonban a kérdés, hogy az ILO nemzetközi adatbázisában elérhető, az önállókra (own-account workers) vonatkozó adatok vajon mely foglalkoztatási kategóriákra vonatkoznak, mivel a KSH adatbázisában található adatokkal nem egyeznek. Míg az ILO szerint hazánkban 2016-ban 239 ezer önálló volt jelen, addig a KSH adatai szerint 288 ezer egyéni vállalkozó, önálló működött az országban.

### **V.3 Az önfoglalkoztatás európai kihívásai**

Az Európai Bizottság számára az EUROSTAT adatainak részletes elemzésével 2015-ben készült el egy olyan jelentés<sup>67</sup>, amely az uniós szakpolitika számára kísérelt meg háttér-információt biztosítani az önfoglalkoztatásról.

A jelentés az önfoglalkoztatás terjedését részben a globalizáció és a technológiai változások munkaerőpiacra gyakorolt hatásában látja, részben a válságból történő kilábalás egyik kísérőjelenségének. Az Egyesült Királyságban például a válság óta létrejött új állások 40%-a az önfoglalkoztatás körében valósult meg, ám ennek a tendenciának a megítélése nem egyértelmű – sokak szerint a vállalkozói szellem és innováció előretörését, mások azonban a kiszolgáltatottság növekedését látják benne.

Európai szinten jellemző, hogy Kelet és Dél-Európában az önfoglalkoztatás relatíve magas, de ezekben az országokban a teljes foglalkoztatás kapcsán is várható még növekedés, míg Észak és Nyugat-európában a válság után lassan növekedett az álláshelyek száma, de ezek jellemzően alkalmazotti állások, és az önfoglalkoztatás csökkenő tendenciát mutat.

A kutatás eredményei szerint:

- Az önfoglalkoztatás valószínűsége párhuzamosan nő az életkorral (különösen az Egyesült Királyságban nagyok a korcsoportok részvétele közötti különbségek).
- A fiatalok korosztályában az önfoglalkoztatás eléggé hektikusan változik: Spanyolországban és Hollandiában hirtelen emelkedett meg a válság után, de össz-európai szinten kevésbé jellemző növekedés.
- A dolgozó férfiak 90%-kal nagyobb eséllyel válnak önfoglalkoztatóvá, mint a dolgozó nők (kivéve az Egyesült Királyságot, ahol fordított tendencia jellemző).
- Németországban az önfoglalkoztatók 60%-a magasán kvalifikált szakmákban dolgozik, míg a Kelet- és Dél-európai országokban az önfoglalkoztatók nagyobb arányban alacsony és középszintű végzettséget igénylő szakmákban vannak jelen a mezőgazdaság és a kiskereskedelem súlyának magas volta következtében.
- Az önfoglalkoztatók aránya magasabb az alkalmazottakénál a menedzseri és magasán képzett pozíciókban a következő iparágakban: mezőgazdaság, halászat és erdészet, kézműves vagy ehhez kapcsolódó iparágak. Spanyolországban a szolgáltató szektorban és értékesítésben kiemelkedő az önfoglalkoztatók aránya.
- Az önfoglalkoztatók nagyobb valószínűséggel dolgoznak a következő ágazatokban: mezőgazdaság, halászat és erdészet, építőipar, valamint specialista, tudományos, technológiai, adminisztrációs, és támogató szolgáltatások.

<sup>67</sup> Izzy Hatfield: Self-Employment in Europe. 2015, EC

- Európai szinten az önfoglalkoztatók keresetének mediánja gyorsabb ütemben csökkent, mint az alkalmazottaké.
- A munkaerőpiacon hátrányos helyzetű, munkanélküli csoportok számára az önfoglalkoztatás út lehet a munka világába, ugyanakkor az intézményi rendszer határozza meg, hogy ez milyen erős hatással lehet a munkanélküliség csökkentésében. Spanyolországban a női önfoglalkoztatás aránya sokkal magasabb, mint például Dániában, amely sokkal magasabb szociális és jóléti ellátást biztosít, és a nők hagyományosan is inkább részei a munkaerőpiacnak.
- Az európai állampolgárok 45%-a inkább szeretne önfoglalkoztató, mint alkalmazott lenni. A kutatás eredményei azt mutatják, hogy az önfoglalkoztatók keresete az alkalmazottakéhoz képest gyorsabban csökken, és az önfoglalkoztatók egyre nagyobb része keres több munkaórát biztosító lehetőségeket, vagy alkalmazotti állást. A tanulmány ugyanakkor nem vizsgálja részletesen azokat, akik alkalmazotti státusz mellett párhuzamosan önfoglalkoztatóként is dolgoznak.
- Az önfoglalkoztatás nagyobb szabadságot és rugalmasságot biztosít, ugyanakkor az önfoglalkoztatók gyakran az alapvető foglalkoztatott jogokkal sem rendelkeznek, és nagyobb pénzügyi bizonytalanságnak vannak kitéve a vállalkozás indítása idején, illetve rossz teljesítmény esetén. Kevésbé jellemző rájuk a magánbiztosítások megkötése, és nagyobb arányban mondható el a munkájukról, hogy az rendszertelen és bizonytalan.
- Amennyiben az önfoglalkoztatás alacsony fizetéssel és pénzügyi bizonytalansággal társul, növelheti a megélhetési szegénységet és rossz útja lehet a munkaerőpiaci integrációnak is.

#### **V.4 Önfoglalkoztatók – a heterogén foglalkoztatott csoport**

Szintén az Egyesült Királyságban bekövetkezett önfoglalkoztató „boom” mibenlétét vizsgálta a CRSE (Önfoglalkoztatás – Kutatóközpont), mégpedig az ILO adatainak, illetve az Egyesült Királyságban alkalmazott másik két adatbázisnak (Family Resources Survey, Understanding Society) elemzésével<sup>68</sup>. Csak azokkal az önfoglalkoztatókkal foglalkoztak, akiknek nincs alkalmazottjuk – találóan „solo self-employed”-nak nevezték el őket - az Egyesült Királyságban az önfoglalkoztatók 84%-a nem rendelkezik alkalmazottal.

Az elemzés célja az volt, hogy árnyalják azt a mítoszt, amely az önállóakat teljesen homogén csoportnak tünteti fel (a szerzők szerint ebben a médiának komoly szerepe volt), megmutatásuk e csoport heterogenitását, így lehetőséget adjanak a szakpolitikusoknak arra, hogy a más-más jellemzőkkel bíró önfoglalkoztató csoportok számára célzott intézkedéseket tudjanak tervezni. Ez az elemzés, bár az Egyesült Királyságra jellemző képet adja vissza, fontos megállapításokat tartalmaz egyrészt az önfoglalkoztatók egyes típusaira, másrészt általában az önfoglalkoztatásban rejlő veszélyekre nézve.

<sup>68</sup> The True Diversity of Self Employment. CRSE, 2017.

Az elemzés során három változó mentén hoztak létre klasztereket: ezek a gazdasági jólét (fizetés, bevétel), a függőség mértéke (amelynek részei az önfoglalkoztató saját munkája különböző aspektusai mentén tapasztalt autonómiájának mértéke; ügyfeleinek száma; az, hogy az általa végzett feladatokat „munkának”, vagy „üzletnek” tekinti-e; illetve a személyes bankszámlától elkülönített vállalkozói folyószámla megléte), illetve a biztonság mértéke (ennek részei a magánbiztosítások megléte, illetve az, hogy az önfoglalkoztató keres-e alternatív munkalehetőségeket). Ezek alapján kilenc **önfoglalkoztató csoportot (szegmenst) azonosítottak** (az egyes csoportok neve után a csoport önfoglalkoztatókon belüli arányát mutatjuk be):

- **Sofőrök és takarítók (8,9%)**
  - alacsony fizetés, függő viszony, bizonytalanság
  - alacsony iskolai végzettség
  - magas (13%) a kényszervállalkozók száma
- **Bolttulajdonosok, művészeti szakmák és autószerelők (8,2%)**
  - alacsony fizetés, függetlenség, bizonytalanság
  - magasan képzetek
  - saját választásból lettek önfoglalkoztatók
  - hasonló foglalkozásokban alkalmazotti státuszban dolgozók fizetésének felét keresik meg
- **Mezőgazdasági munkások, építési vállalkozók, kereskedők és oktatók (22,7%)**
  - alacsony fizetés, függetlenség, biztonság
  - jellemzően férfiak dominálnak (87%)
  - alacsony a diplomások aránya
  - hasonló foglalkozásokban alkalmazotti státuszban dolgozók fizetésénél kevesebbet keresnek
- **Gyermekgondozók, gyerekefelügyelők, építőmunkások (4%)**
  - közepes fizetés, függőség, bizonytalanság
  - alacsony iskolai végzettség (csak 14%-nak van diplomája)
  - a munkaidő és a munkamódszerek kapcsán alacsony autonómia
  - legmagasabb elégedettség a munkával
- **Házépítők, - felújítók (1,3%)**
  - Közepes fizetés, függőség, biztonság
  - alacsony iskolai végzettség
  - a többi szegmenshez képest átlagos a keresetük, de a hasonló állásban alkalmazottként dolgozókéhoz képest alacsonyabb
  - munkával kapcsolatos elégedettségük magasabb, mint a hasonló munkakörben alkalmazottként dolgozóké

- **Trénerek és coach-ok, IT és kapcsolódó szakemberek, pénzügyi tanácsadók, gyártási menedzserek, szépségiparban dolgozók, kertészek, étterem és egyéb B2B<sup>69</sup> vállalkozók (19,5%)**
  - közepes fizetés, függetlenség, biztonság
  - relatíve magas a diplomások aránya
  - legmagasabb az autonómia aránya
  - a többi szegmenshez képest átlagos bér, de sokkal alacsonyabb az azonos munkakörben alkalmazottként dolgozókéhoz képest
  - nagyon magas elégedettség a munkával kapcsolatban mind a többi szegmenshez, mind az azonos munkakörben alkalmazotti státuszban dolgozókhöz képest
- **Egészségügyi szakemberek (2%)**
  - Magas fizetés, függőség, biztonság
  - nagyon magasan kvalifikáltak (87% diplomás)
  - a munka jellege miatt lettek önfoglalkoztatók
  - a szabályozásoknak, illetve a rendelési időnek betudhatóan alacsony függetlenségi szint
  - a bérük azonos, mint az alkalmazotti státuszban dolgozóké, de elégedettebbek a munkájukkal
- **Ügyvezetők, operatív menedzserek, építési és ingatlanmenedzserek, könyvelők, TV és film technikai szakemberek (5,1%)**
  - magasan fizetett, közepesen függő, biztonságos
  - magasan képzettek
  - kevesebb kereset, mint a hasonló munkakörben alkalmazottként dolgozóknál
  - magas elégedettség
- **Jogi és üzleti szakemberek (4,1%)**
  - magas fizetés, függetlenség, biztonság
  - negyedük jobb munkakörülmények, vagy magasabb munkával kapcsolatos elégedettség miatt lett önfoglalkoztató
  - relatíve magas függetlenség és biztonság
  - legjobban fizetett szegmens, a bér megegyezik az alkalmazottakéval
  - elégedettebbek, mint az alkalmazottak

Az elemzés fontos, az Európai Bizottság jelentésével összecsengő megállapítása, hogy **a bizonytalansággal jellemezhető önfoglalkoztatók leginkább az alacsony iskolai végzettségűek körében vannak jelen**, míg a legjobban teljesítő önfoglalkoztatók a magasan képzettek köréből kerülnek ki. **A veszélyeztettség tehát nem az önfoglalkoztatás miatt, hanem az alacsony iskolai végzettség miatt kerül előtérbe.** Az önfoglalkoztatás inkább a munkával kapcsolatos elégedettségre van jelentős hatással.

<sup>69</sup> Üzleti partnerek közötti kereskedelmi kapcsolat, melyben a fogyasztó nem vesz részt, például nagykereskedő és kiskereskedő közötti üzleti kapcsolat.

## VI. „Jó gyakorlatok” bemutatása

### VI.1 Polgármester és vállalkozó Nyírkárszon

#### Kerekesszékes vállalkozó Nyírkársz polgármestere

*Magyarország egyetlen kerekesszékes polgármestere!*

*A kerekesszékesnek semmi befolyása nincs az eredményes, hatékony és remek hangulatú munkára – legyen az településvezetés vagy vállalkozás vezetés...*

#### Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

<b>Képzettség:</b>	élelmiszeripari szakközépiskola, pénzügyi tanfolyamok		
<b>Nem:</b>	férfi	<b>Életkor:</b>	51 év
<b>Megváltozott munkaképesség jellege:</b>	kerekesszéket használó mozgássérült		

#### „Polgármesteri” profil:

<b>Foglalkoztató neve:</b>	Nyírkársz Község Önkormányzata
<b>Szektor:</b>	Önkormányzat
<b>Tulajdonos:</b>	Nem releváns
<b>Alkalmazottak száma:</b>	15 fő
<b>HR-csoport:</b>	Az interjúalany esetében nem releváns
<b>Pozíció:</b>	<b>Polgármester</b>
<b>Munkakör:</b>	jogszabályok által a polgármesteri felelősségi körbe rendelt feladatok ellátása
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	Mt. szerint teljes munkaidős (heti 40 órás) foglalkoztatás
<b>Munkarend:</b>	Rugalmas
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	2014

#### „Vállalkozói” profil:

<b>Vállalkozás neve:</b>	Egyéni vállalkozás
<b>Szektor:</b>	szolgáltatás (könyvvitel)

<b>Tulajdonos:</b>	Interjúalany
<b>Alkalmazottak száma:</b>	2 fő
<b>HR-csoport:</b>	Cégvezetés látja el a HR feladatokat
<b>Pozíció:</b>	<b>Tulajdonos</b>
<b>Munkakör:</b>	Tulajdonosi, illetve ügyvezetői feladatok ellátása, szükség esetén könyvelői munka
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	tulajdonos
<b>Munkarend:</b>	rugalmas
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	1994

#### **Interjúalany(ok):**

Nyírkársz polgármestere, mint érintett megváltozott munkaképességű munkavállaló  
Nyírkársz jegyzője

### **POLGÁRMESTERI MUNKA**

#### **Atipikus foglalkoztatási formák az önkormányzatnál:**

- Jelenleg nincs ilyen.
- Nincs az önkormányzatnak annyi saját bevétele, amelynek terhére – a normatíva kötött felhasználásán túl – egyéb munkaerőt tudna foglalkoztatni, akár alternatív formában.
- Napi 8 órás MT szerinti munkavállalás, illetve közfoglalkoztatás van jelen.

#### **Megváltozott munkaképességű munkavállalók az önkormányzatnál:**

- Az önkormányzatnak – a polgármesteren kívül – nincs más megváltozott munkaképességű munkavállalója, de az önkormányzat tulajdonában álló nonprofit kft-nek igen.

#### **Felkészülés a kerekesszékes polgármester munkavállalására:**

- A polgármesteri hivatal bejáratának fizikai akadálymentesítésére volt szükség (1 db rámpa megépítése), illetve akadálymentes mosdó készült.
- A polgármester irodája korábban az emeleten volt, ez átkerült a földszintre.

### ***Polgármesteri pozíció betöltése:***

- 2010-ben kezdődött a képviselői munka, ezt követte 2014-től a polgármesteri pozíció.
- A polgármesteri választásokon való indulás, illetve a pozíció elnyerése során nem bírt jelentőséggel a megváltozott munkaképesség.
- A polgármesteri pozíció elnyerése az erős lokális kötődésből adódó beágyazottságnak és elköteleződésnek, illetve a vállalkozói létből adódó munkabírásnak, döntési képességnek, és a vezetői kompetenciáknak köszönhető.

### ***Beillesztés, beilleszkedés az önkormányzat munkájába:***

- A gyors beilleszkedéshez nagyban hozzájárult, hogy a polgármesteri hivatal átvételkor a már kialakult hivatali dolgozói állományt is átvette.
- Mivel lakosként, majd képviselőként a községben ismert volt (születése óta a településen él és dolgozik) a későbbi polgármester, a hivatal dolgozói számára a kerekesszék használata és az ebből adódó helyzetekhez való viszonyulás már megszokott volt.
- A hivatal dolgozói esetében kizárólag azzal kapcsolatban volt némi bizonytalanság és fenntartás, hogy hogyan lesz megoldható a polgármesteri hivatal épületében a kerekesszékekkel való közlekedés.
- Az épületben való közlekedés a gyakorlatban problémamentes, a polgármester minden ügyet az érintett kolléga irodájában kíván megbeszélni, akadálymentesen mozog az épületben.
- A hivatással járó sok utazás saját (átalakított) autóval történik.

### ***Feladatellátás megváltozott munkaképességű polgármesterként:***

- A polgármesteri munka során számos (köz)épületben kell megjelenni. Ezek többsége akadálymentes, de ha a bejutás semmiképp nem megoldható, akkor az alpolgármester helyettesíti a polgármestert.
- A nagyobb, belül nem minden részében akadálymentes épületek látogatása esetén előzetes telefonos egyeztetés alapján megszervezhető a leghatékosabb bejutás.
- A polgármesteri munka során a fizikai akadályozottság technikai kérdés, amely kezelhető és megoldható, érdemben nem befolyásol semmit.
- A polgármesteri munka hatékony ellátását személyiségjegyek és kognitív képességek határozzák meg, például a nyitottság és ösztönesség, a kreativitás és a csapatmunka elvárása a kollégák felé, kitartás, nagy munkabírási, partneri szemlélet, együttműködési készség.

- A feladatellátás önálló; a testülettel való együttműködést nem befolyásolja a megváltozott munkaképesség
- A polgármesteri hivatal mára egy jó hangulatú, a lakosok számára is nyitott tér.
- A településnek esetenként előnye származik abból, hogy kerekesszékes a polgármestere: az ügyintézés során nagyobb a rugalmasság a rendszerben; pozitívabb, támogatóbb hozzáállás.
- Más települések számára meglepetést szokott okozni, hogy kerekesszékes Nyírkársz polgármestere, de nem változtat a település megítélésén.

#### **Jövőterv polgármesterként:**

- A pozícióval együtt járó magas stressz és terhelés függvénye, illetve a jelen ciklusban elindított fejlesztési tervek sikeres megvalósítása az alapja a következő választásokon való indulásnak.

### **VÁLLALKOZÓI PROFIL**

#### **A „megváltozott munkaképesség” befolyása a vállalkozás indításra:**

- A könyvelői szakma, illetve az egyéb irodai munkakörök önmagukban is a balesetből adódó mozgássérültség „következményei”. (Előtte Nyírkárszon, a TSz-ben természetben dolgozó középvezető volt.) Ugyanakkor a számítástechnikai érdeklődés adott volt, így a „kényszerből” megtanult új szakma illeszkedik a személyes érdeklődéshez.
- A vállalkozás szakmai profilját erőteljesen befolyásolta az egészségi állapota. A rendszerváltást követő, további munkavállaláshoz kapcsolódó döntési kényszerben a többféle végzettség közül azt tudta használni, amit az egészségi állapota megengedett – így indult a pénzügyi, könyvelői vállalkozás.
- Az alapvető vállalkozói kompetenciák (döntéshozatali képesség, stratégiai gondolkodás, rugalmasság, ügyfélközpontúság stb.) miatt vezet sikeres, fenntartható vállalkozást, ezt a megváltozott munkaképesség nem befolyásolja.
- Ha nem történik a baleset és az egészségromlás, akkor – korábbi tervei szerint – kamionsofőrként dolgozott volna.

**A vállalkozás vezetése megváltozott munkaképességű tulajdonosként:**

- Jelenleg a polgármesteri hivatás az elsődleges, mellette a vállalkozás vezetésével kapcsolatos teendők jelennek meg (napi 16-18 óra munka).
- Szakmai (könyvelői) feladatok ellátására csak indokolt esetben kerül sor, a vállalkozásban házastársa és több alkalmazott végzi jelenleg a könyvelési munkát.

**Vállalkozói jövőkép:**

- A hosszú távú jövőkép alapvető, elsődleges eleme a saját vállalkozás fenntartása és bővítése.
- A profilbővítés iránya – valós igényekre alapozva – szálláshely kialakítása Nyírkárszon (falusi turizmus).

## VI.2 Szabadúszó színművész

### Alacsony termetű színész hazai és nemzetközi produkciókban

*Tehetséges szabadúszó színész hazai és nemzetközi darabokban...  
... szüretelés, szórólapozás és kőműves munka után, önerőből, alacsony termetűként.*

#### Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

<b>Képzettség:</b>	híradásipari műszerész, bankügyintéző, európai üzleti asszisztens, akadálymentesítési szakértő, érettségi		
<b>Nem:</b>	férfi	<b>Életkor:</b>	45 év
<b>Megváltozott munkaképesség jellege:</b>	achondroplázia (törpenövés)		

#### Vállalkozói profil:

<b>Foglalkoztató neve:</b>	Hazai és nemzetközi színházak, színművészeti produkciók		
<b>Szektor:</b>	színművészet		
<b>Tulajdonos:</b>	nem releváns		
<b>Alkalmazottak száma:</b>	nem releváns		
<b>HR-csoport:</b>	casting		
<b>Pozíció:</b>	szabadúszó színész		
<b>Munkakör:</b>	prózai és zenés színházi produkciókban színészi közreműködés		
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	egyedi megbízási szerződés		
<b>Munkarend:</b>	rugalmas munkaidő		
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	nem releváns (egyedi szerződések)		

#### „Polgári” foglalkozás:

<b>Foglalkoztató neve:</b>	Nem Adom Fel Kávézó és Étterem
<b>Szektor:</b>	vendéglátás
<b>Tulajdonos:</b>	Nem Adjuk Fel Szociális Szövetkezet
<b>Alkalmazottak száma:</b>	25

<b>HR-csoport:</b>	Szövetkezet vezetése
<b>Pozíció:</b>	<b>kulturális programszervező</b>
<b>Munkakör:</b>	Irodalmi estek, filmklub, közönségtalálkozók, kiállítások stb. szervezése és lebonyolítása.
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	MT szerinti munkaszerződés, heti 40 óra
<b>Munkarend:</b>	rugalmas munkaidő
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	2016

### **Interjúalany(ok):**

Megváltozott munkaképességű munkavállaló

### **A „színészet”, mint szakma megjelenése:**

- Már gyermekkorban is jelen volt a színház iránti érdeklődés és a színészkedés.
- Kezdetben számos jelentkezést leadott vidéki és fővárosi színházakba – ez mindig regisztráció maradt, visszajelzés nélkül.
- A Színművészeti Főiskolára való jelentkezés elmaradt, ennek legfőbb oka az önértékelési probléma volt. Mire a megfelelő énkép és önbizalom kialakult, a korhatár átlépése miatt már nem felvételizhetett; a szakirányú képzés hiányát fájlalja a színészi munka során.

### **A színészet tere a munkaéletútban:**

- Változó intenzitással, de a munkaéletútban folyamatosan jelen van a színművészet.
- Fővárosi és vidéki színházakban is játszik, illetve külföldi produkciókban is részt vesz.
- Az első érdemi színészi megjelenése 1995-ben a Thália Színházban volt, a darabot („Guliver Liliputban”) fél évig játszották, ezzel sikerült olyan kapcsolatokat kiépíteni és ismertséget szerezni, ami alapján megérkeztek a további felkérések.
- Játszott továbbá a Szegedi Nemzeti Színházban, a Nemzeti Színházban, a Katona József Színházban, Szolnokon a „Lucifer Show” címszerepében.
- Szükség van „polgári foglalkozásra” is, a változó intenzitású színészi elfoglaltság még nem elegendő a megélhetéséhez.

**„Polgári” foglalkozás a színészet mellett:**

- Az utóbbi 10 évben Budapesten, jellemzően a szolgáltató szektorban állt alkalmazásban (pl. pályázatírás, rendezvényszervezés, akadálymentesítési tanácsadás).
- Több munkahelye közvetlenül kötődött a megváltozott munkaképességű emberek fejlesztéséhez, támogatásához.
- Jelenlegi munkahelyén a munkatársak jó része megváltozott munkaképességű személy, a kínált szolgáltatás (kávézó üzemeltetése) azonban teljesen mértékben integrált közösségi térként működik.
- Jelenlegi munkakörének (kulturális programszervező) ellátása független attól, hogy megváltozott munkaképességű.

### VI.3 BT (British Telecommunications) Régiós Szolgáltató Központ

**Hat nyelven beszélő, látássérült SSC munkatárs a BT ROC-nál**

*Olasz, francia, spanyol, portugál, román és angol nyelven beszélő látássérült munkavállaló – hatékony és természetes csapattag egy sokszínű, rugalmas, magas minőségű feladatellátást elváró szolgáltató központban*

#### **Megváltozott munkaképességű munkavállaló:**

<b>Képzettség:</b>	olasz nyelv MA		
<b>Nem:</b>	férfi	<b>Életkor:</b>	31 év
<b>Megváltozott munkaképesség jellege:</b>	látássérült		

#### **Foglalkoztatói profil:**

<b>Foglalkoztató neve:</b>	<b>BT (British Telecommunications) Régiós Szolgáltató Központ</b>		
<b>Szektor:</b>	nemzetközi szolgáltató központ (SSC)		
<b>Tulajdonos:</b>	BT Holdings B.V.		
<b>Alkalmazottak száma:</b>	2 300 fő		
<b>HR-csoport:</b>	HR osztály (ezen belül 1 fő dedikáltan foglalkozik a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal) Toborzási osztály		
<b>Pozíció:</b>	<b>help desk agent</b>		
<b>Munkakör:</b>	telefon és web konferencia help desk		
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	MT szerinti alkalmazott		
<b>Munkarend:</b>	teljes munkaidő (heti 40 óra)		
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	2013		

#### **Interjúalany(ok):**

Látássérült munkavállaló („Gábor”)  
Munkáltatói márkáért felelős vezető

### **Atipikus foglalkoztatási formák a BT-nél:**

- A flexibilis munkakörülmények biztosítása hozzájárul ahhoz, hogy a cég tovább megtartsa a számára megfelelő, értékes munkavállalóit, mivel alkalmazkodik a jelenlegi munkaerőpiaci körülményekhez, a munkavállalók igényeihez.
- Az atipikus foglalkoztatás elsősorban a „családbarát munkahely” programokhoz kapcsolódik, amely meglehetősen komplex program, a családalapítás előtt és után is kínál lehetőségeket, például: családi napközi, részmunkaidő, flexibilis munkaidő, távmunka stb.
- Bármely munkavállaló számára nyitottak az atipikus foglalkoztatási formák, a munkakörétől függően. (Amennyiben a munkakör lehetővé teszi, úgy a munkaadó rugalmasan áll az atipikus foglalkoztatási formákhoz.)
- A részmunkaidő a leggyakoribb atipikus foglalkoztatási forma a cégnél; nehézséget a fennmaradó munkaidőre jutó feladatok elosztása jelent a kollégák között.
- A távmunka lehetősége is megvan; hátránya, hogy az otthoni munkavégzés miatt a tapasztaltabb csapattagoktól való tanulás nem tud hozzájárulni a munkavállaló fejlődéséhez (amely elvárás a cégnél), illetve elmarad a szociális interakció és közvetlen együttműködés.

### **Megváltozott munkaképességű munkavállalók a BT-nél:**

- A cég nyitott a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, a vállalati jellemzők között a „diversity” kiemelt jelentőségű, fontos a sokszínűség.
- Néhány éve a BT „befogadó munkahely” díjat is nyert.
- A globális vállalati irányelveket rögzítő, minden cégre vonatkozóan kötelező erkölcsi kódex része az is, hogy mindenkit egyenlő módon kezelnek (bérezés, teljesítményértékelés stb.)
- A HR osztályon belül egy fő dedikáltan foglalkozik a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal, gondoskodik a szükséges technikai háttérrel, és folyamatosan visszajelzéseket gyűjt a megfelelő munkakörülmények biztosítása érdekében.
- Számos munkakör azonosításra került a BT-nél (már több éve), amelyet megváltozott munkaképességű munkavállaló is betölthet.
- A budapesti irodaház esetében a kerekesszékekkel való közlekedés nem minden épületrészben megoldott, más fogyatékosági csoport esetében nincs akadályozó tényező.
- Több megváltozott munkaképességű ember is dolgozik a BT-nél, de sok esetben nincs erre vonatkozó regisztrációjuk a cégnél, a munkáltató adminisztrációjában nem jelennek meg megváltozott munkaképességű személyként.

### **Toborzás:**

- Az álláshirdetésre jelentkező megváltozott munkaképességű ember ugyanolyan eséllyel indul, mint bárki más.
- Az ép és a megváltozott munkaképességű álláskeresők közül is nehezen talál a BT az elvárásainak megfelelő munkavállalót (SSC tapasztalat, speciális, komplex tudás)
- Néhány éve komplex program indult célzottan megváltozott munkaképességű emberek alkalmazására, nagyobb számú felvétel volt a cél. Ez nem vezetett a kívánt létszámú dolgozó eléréséhez és felvételéhez annak ellenére, hogy kifejezetten erre szakosodott együttműködő partnerek segítették a BT-t.
- A Gábort megkereső BT-s toborzó munkatárs felkészült volt a látássérülésből adódóan szükséges olvasóprogram használatával kapcsolatban (ez kivételesnek számított Gábor álláskeresői tevékenysége során).

### **Gábor kiválasztása:**

- Több körös interjú, beszélgetés előzte meg Gábor felvételét.
- Mivel a munkakör betöltése során a későbbiekben használt program akkor állt bevezetés alatt, a kiválasztási fázisban Gábor nem tudta kipróbálni – ennek ellenére bizalmat kapott!
- A kiválasztás során visszajelezték Gábor számára, hogy amennyiben az eredeti pozíciót nem tudja ellátni, úgy cégen belül más pozícióba fogják átvenni.

### **Beillesztés, beilleszkedés:**

- Néhány menedzsment tag esetében – Gábor foglalkoztatása előtt – voltak előítéletek (pl. alacsonyabb teljesítmény, nehéz kommunikáció) a megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozóan, amelyek inkább emberi félelmek voltak a személyes, közvetlen tapasztalatok hiánya miatt. Gábor hamar rácafélt ezekre a kiemelkedő teljesítményével, és gyors beilleszkedésével.
- Gábor a képzés során nehézségeket élt meg, számára túl gyors volt az oktatás, megfelelő gép és program hiányában nem tudta követni.
- A csoportban rendkívül támogató közeg vette körül, Gábor szakmai felkészítése valójában itt történt meg (ismeret átadás, gyakorlás, feladatok ellenőrzése, tapasztalati tanulás stb.)
- A feladat ellátásához szükséges JAWS program beszerzésre került, más átalakításra nem volt szükség.
- A mindennapi feladatellátásban kizárólag a képek, ábrák értelmezésében van Gábornak segítségére szüksége.
- Gábor a BT-nél – a folyamatos változásokat követve – már több csoportban dolgozott, minden esetben sikerül olyan munkakört kialakítani, amelyben ő is elégedett lehet nyelvismerete kamatoztatása miatt.

## VI.4 Bajcsy-Zsilinszky Kórház és Rendelőintézet, Kardiológiai Rehabilitációs Osztály

Látássérült klinikai szakpszichológus a Bajcsy-Zsilinszky Kórházban

„Zsuzsi – így vagy úgy, de – mindent megold!”

### Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

<b>Képzettség:</b>	klinikai szakpszichológus		
<b>Nem:</b>	nő	<b>Életkor:</b>	39 év
<b>Megváltozott munkaképesség jellege:</b>	látássérült		

### Foglalkoztatói profil:

<b>Foglalkoztató neve:</b>	Bajcsy-Zsilinszky Kórház és Rendelőintézet, Kardiológiai Rehabilitációs Osztály
<b>Szektor:</b>	egészségügy
<b>Tulajdonos:</b>	magyar állam
<b>Alkalmazottak száma/ közvetlen munkatár- sak száma:</b>	19 fő (Kardiológia Rehabilitációs Osztály)
<b>HR-csoport:</b>	HR osztály, illetve a közvetlen vezető (osztályvezető orvos) vesz részt a munkaerő felvételében
<b>Pozíció:</b>	<b>klinikai szakpszichológus</b>
<b>Munkakör:</b>	szorongás- és depresszió-felmérés, egyéni beszélgetések, csoportfoglalkozások vezetése
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	MT szerinti alkalmazott
<b>Munkarend:</b>	teljes munkaidő (heti 40 óra)
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	2014

### Interjúalany(ok):

Látássérült klinikai szakpszichológus („Zsuzsi”)  
Közvetlen kolléga, klinikai szakpszichológus

### **Atipikus foglalkoztatási formák a kórházban:**

- Nem általános, de előfordul példa az atipikus foglalkoztatásra.
- Dolgozik részmunkaidőben pszichológus a kórházban.
- Egy olyan időszakban, amikor kiemelkedően nagy volt a nővérhiány, a kórház „bér-nővérekkel” biztosította a feladatellátást, akik rövidebb-hosszabb ideig más kórházakból kölcsönzött munkaerőként dolgoztak.

### **Megváltozott munkaképességű munkavállalók a kórházban:**

- Zsuzsin kívül egy látássérült munkatárs dolgozik a kórház egy más részlegében, aki vakvezető kutyával közlekedik.
- A kerületi gondozóban dolgozók között egy masszőr megváltozott munkaképességű.

### **Toborzás, kiválasztás:**

- Zsuzsi önéletrajz beadásával jelentkezett a meghirdetett álláslehetőségre.
- A HR munkatárs és az osztályvezető főorvos hallgatta meg Zsuzsit, több más jelölt mellett. Szakmaisága és személyisége volt az oka a kiválasztásának, a látássérültség nem játszott szerepet a döntésben.

### **Beillesztés, beilleszkedés:**

- A közvetlen kolléga izgalommal és kíváncsisággal várta új munkatársát, mert nem volt személyes tapasztalata látássérültekkel való interakcióban.
- A közös munka első szakaszában a közvetlen kollégával számos kérdést, helyzetet nyíltan, közvetlenül megbeszéltek, egyeztettek, mindenre találtak megoldást.
- Néhány hét alatt sikerült kialakítani az együttműködés és a közös munka rendjét, hamar összecsiszolódtak a kollégák.
- A kórházi munka során, főként az első szakaszban az osztályvezető főorvos, illetve a főnővér volt az, aki nagyon sokat segített Zsuzsinak szakmailag, illetve a kapcsolódó adminisztrációban.

### **Zsuzsi foglalkoztatása, feladatellátása:**

- Zsuzsinak képernyőolvasó teszi lehetővé a számítógép használat (a kórház megvásárolta a szükséges programot), egyéb átalakításra nem volt szükség.
- A betegek hozzáállása a pszichológus látássérüléséhez nagyon széles skálán mozog; ám konfliktusra vagy visszautasításra soha nem került sor.

- Egyes kép-teszteket elektronikus nagyító segítségével alkalmaz Zsuzsi, más – számára nem használható projektív – teszteket azokkal egyenértékű, egyéb módszerekkel helyettesít.
- Zsuzsa szakmai munkája egyenértékű látó kollégái munkájával, a látássérülése nem befolyásolja hatékony munkavégzését, vezetői és kollegiális szinten is egyformán kezelik látó kollégájával.
- Zsuzsi problémamegoldása kiemelkedő, a nehézségekre rendszerint valamilyen módon mindig talál megoldást, nagyon proaktív; amennyiben segítségre van szüksége, jelzi ezt.
- A hatékony feladatellátáshoz erőteljesen hozzájárul a közvetlen kollégák között kialakult összhang, egymás támogatása, a rugalmas munkamegosztás.

## VI.5 Anonim szolgáltató cég

### Látássérült alkalmazás fejlesztő nagyméretű szolgáltató cégnél

*Különleges szaktudással bíró munkavállaló, illetve egy nyitott, minden megkülönböztetést mellőző munkáltató; komoly, magas minőségű szakmai elvárások mindkét fél részéről – az igények és a lehetőségek tökéletes találkozása.*

#### Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

**Képzettség:** szakmai (programozói) felsőfok

**Nem:** férfi **Életkor:** 42 év

**Megváltozott munkaképesség jellege:** látássérült

#### Foglalkoztatói profil:

**Foglalkoztató neve:** Anonim

**Szektor:** Szolgáltatás

**Tulajdonos:** vállalatok

**Alkalmazottak száma:** több mint 2 000 fő

**HR-csoport:** Humán üzletágon belül társasági HR menedzsment csoport

**Pozíció:** IT üzletág, alkalmazás-fejlesztés

**Munkakör:** Alkalmazások fejlesztése Apple telefonokra

**Foglalkoztatási forma:** Mt. szerint teljes munkaidős (heti 40 órás) foglalkoztatás

**Munkarend:** Napi 8 óra

**Jelenlegi jogviszony kezdete:** 2016

#### Interjúalany(ok):

1 fő látássérült munkavállaló („József”)

Humán üzletág munkatárs

József közvetlen vezetője

### **Atipikus foglalkoztatási formák a vállalatnál:**

- Alapvető szándék a teljes munkaidős foglalkoztatás a juttatások maximalizálása miatt.
- Részmunkaidős foglalkoztatás – A munkavállaló kérésére, egyedi esetekben van jelen. A munkáltató mérlegeli, hogy az érintett munkakörben adott-e a lehetőség; amennyiben igen, nincs akadálya.
- Határozott idejű foglalkoztatás – Amíg egy határozatlan időre szóló szerződéssel foglalkoztatott kolléga ideiglenesen (pl. gyermekgondozás miatt) távol van, arra az időtartamra alkalmazott munkavállalási forma.
- Munkaerő kölcsönzés – Logisztika tevékenységi körben fordul elő, mert azon a területen speciális munkavégzési képességekre van szükség.
- Rugalmas munkaidő beosztás – József esetében is – kérésére – volt már erre példa, de igény esetén bármelyik munkavállalónak lehetővé teszi a munkáltató.
- Home office – Még nem jelent meg a gyakorlatban, de jelenleg kidolgozás alatt áll a cég home office szabályzata. Nem azonos a távmunkával; heti 1-2 alkalommal otthonról végzett munka, amely előzetes egyeztetés tárgya a munkakör és a személyes feladatok függvényében. A home office lehetőségének bevezetésével a vállalat lépést tart a munkaerőpiaci helyzettel, a munkavállalói igényekkel. Elvárt, ugyanakkor megvalósítható foglalkoztatási technika.

### **Megváltozott munkaképességű munkavállalók a vállalatnál:**

- Jelenleg nincs nyilvántartva az megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya a cégnél, mert a munkatársak személyi anyagába ez az adat nem kerül be.
- A tapasztalatok alapján dolgozik néhány megváltozott munkaképességű munkavállaló a cégnél.
- Ugyan a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának korántsem oka a kedvezmények igénybevétele, de ha van rá lehetőség, a jövőben szeretnének élni vele. Ehhez azonban szükség lesz a kapcsolódó adatok nyilvántartására.
- A mozgáskorlátozott munkatárs felvételére megvannak az épületben a feltételek.
- A cég kifejezetten nyitott megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására.

### **Felkészülés József alkalmazására:**

- A jövőbeni kollégák értesítést kaptak az új munkatárs személyéről, látássérültségéről, szakmai kompetenciáiról, láthatták a vele korábban készült, online elérhető szakmai interjút. Ez az eljárás azonos minden új munkavállaló esetében.
- A közvetlen vezetés előzetesen tájékozódott a látássérült munkavállalók esetében érvényes munkavégzési feltételekről.

- Látássérült kollégát vártak, ezért az irodáját jól megközelíthető helyen jelölték ki.
- A közvetlen kollégák előzetesen tudták, hogy az épületen belüli tájékozódásban Józsefnek segítségre lesz szüksége, ezt felvállalták.
- Kijelölésre került olyan kolléga, aki az adminisztrációban segít Józsefnek.
- A szakmai munka során használt szoftver kiválasztásánál figyelembe vették József speciális igényeit.
- Fizikai átalakításra nem volt szükség.
- Mivel minden esetet egyediként kezelnek, a felkészülés más munkavállaló esetében máshogyan is történhet.

### **Toborzás:**

- Célzott toborzás megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozóan eddig nem volt, de a szándék erre vonatkozóan jelen van.
- Az álláshirdetésekben nem zárják ki megváltozott munkaképességű munkavállaló jelentkezését.
- A meghirdetett pozíciókra nagyon ritkán jelentkezik megváltozott munkaképességű álláskereső.
- József esetében: a cégnél dolgozó munkatárs hívta fel a figyelmét az álláslehetőségre, illetve ajánlotta a cégnek az interjúalanyt, akinek az önéletrajza számos egyéb jelentkezőé mellett érkezett be a pozícióra.

### **Kiválasztás:**

- A megváltozott munkaképességű jelentkező ugyanazon a kiválasztási folyamaton megy végig, mint bármely más jelentkező. Ugyanúgy kezelik, mint minden más jelentkezőt; a kiválasztási szempontok azonosak.
- A legfőbb mérlegelési szempontok minden jelentkező esetében azonosak:
  - Szakmai szempont: el tudja-e végezni megfelelően a feladatokat?  
Megváltozott munkaképességű álláskereső jelentkezése esetében mérlegelésre kerül, hogy a meghirdetett pozíciót el lehet-e látni az adott fogyatékossággal. E szempont érvényesítése a munkavállaló érdeke is, mert a munkavállaló számára is csak akkor jó egy munkahely, ha komfortosan tud benne mozogni.
  - Csapatmunka: Személyiség illeszkedése a csoportba.
- A megváltozott munkaképesség, mint tulajdonság, önmagában nem jelenik meg a mérlegelési szempontok között.
- József esetében:

- Kifejezetten speciális tudásra volt igény a meghirdetett pozícióban, és az interjúalany nem csak bírt a szükséges referenciákkal, de a speciális tudásnak teljes mértékben birtokában volt, ami semmiképp nem átlagos.
- A szakmai megfelelést követte a csapatmunkára való képesség vizsgálata.
- A kiválasztás során a személyes kompetenciái (bátorság, természetesség) is nagy jelentőséggel bírtak; kíváncsivá tette a későbbi közvetlen vezetőjét.
- A jelentkezők közül az interjúalany bizonyult a leginkább megfelelőnek a pozíció betöltésére, ezért őt választották.
- József munkahely-választásában kiemelkedő szerepet kapott a munkáltató hozzáállása a végzendő munkához (vevő-központúság és a magas szakmai minőség)

### **Beillesztés, beilleszkedés:**

- Nincs beillesztés, helyette beilleszkedésről beszélhetünk. Nincs erre vonatkozóan protokoll, a József esetében megfigyelhető beilleszkedési folyamat került bemutatásra.
- Az első nap munka- és tűzvédelmi oktatás, illetve az épület bejárása zajlott, a második munkanaptól József már szakmai feladatokat kapott.
- Nincs egy kijelölt személy arra az esetre, ha Józsefnek látássérüléséből adódóan gyakorlati segítségre van szüksége; a közvetlen kollégák vállalták ezt, és eddig mindig, minden helyzet rugalmasan megoldásra került.
- A kollégák érdeklődéssel fogadták Józsefet, és mivel egyértelműen látták, hogy József természetesen kezeli a látássérülését, ezért nyugodtan fordultak hozzá a kérdéseikkel.
- A kollégák szakmai kérdésekben szívesen fordulnak Józsefhez, aminek oka a személyiségéből fakad.
- József biztonsággal közlekedik és megtalál mindent, ami a hétköznapi mozgásának része.
- József felvétele, beilleszkedése során semmiféle nehézség vagy kihívás nem jelentkezett a HR oldalon sem.

### **József foglalkoztatása:**

- József magas színvonalú munkája egyértelműen érték a vállalatnak.
- József megítélésében semmi jelentősége annak, hogy látássérült.
- Nincs rehabilitációs cél vagy mentorálás; József kifejezetten nem igényel külön eljárást.
- József kérésére egy néhány hetes időszakban távmunkában dolgozott, de alapvetően preferálja a munkáltató irodájában történő munkavégzést. Ennek oka részben a távmunka elszigetelő hatása, illetve a szakmai feladatok megoldását a gyors, személyes, közvetlen kontaktokkal hatékonyabbnak tartja.

- József (is) a magas minőségű, hatékony munkavégzést tartja fontosnak, a beilleszkedés kulcsának és a fenntartható foglalkoztatás feltételének.
- József a saját felelősségének tartja, hogy azokban az esetekben, amikor szüksége van rá, segítséget kérjen. Nem várja el, és nem is kedveli, ha a kérése nélkül segítenek neki. Fontosnak tartja a tapasztalást és gyakorlást a helyzetek megoldásában.

## VI.6 Magyar Államkincstár Nyugdíjfolyósító Igazgatósága

### Mozgássérült munkatárs a Magyar Államkincstár Nyugdíjfolyósító Igazgatóságánál

„Nekem a munkahelyem egy befogadó családi környezetet jelent, és ez sokkal fontosabb bármilyen karriernél. Ez a saját és a családom anyagi biztonságát is jelenti.”

#### Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

<b>Képzettség:</b>	egyetem (magyar-könyvtár szakos tanár) TB ügyintéző		
<b>Nem:</b>	nő	<b>Életkor:</b>	44 év
<b>Megváltozott munkaképesség jellege:</b>	négy végtagra kiterjedő veleszületett merevség		

#### Foglalkoztatói profil:

<b>Foglalkoztató neve:</b>	Magyar Államkincstár Nyugdíjfolyósító Igazgatósága		
<b>Szektor:</b>	szolgáltatás, hivatali ügyintézés		
<b>Tulajdonos:</b>	magyar állam		
<b>Alkalmazottak száma:</b>	kb. 460 fő		
<b>HR-csoport:</b>	van		
<b>Pozíció:</b>	ügyfélszolgálati előadó		
<b>Munkakör:</b>	nyugdíj ügyintézés magyar és idegen nyelven; új kollégák betanítása		
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	MT szerinti munkaviszony, teljes munkaidő		
<b>Munkarend:</b>	heti 40 óra		
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	2003		

#### Interjúalany(ok):

Megváltozott munkaképességű munkavállaló („Szilvia”)

### ***Megváltozott munkaképességű munkavállalók a szervezetnél:***

- A szervezetnél több megváltozott munkaképességű kolléga is dolgozik különböző területeken. Az ügyfélszolgálatnál ketten mozgássérültek, a call centerben és más osztályokon látássérültek is dolgoznak, összesen 6 fő.

### ***Felkészülés a megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazására:***

- A korábbi tapasztalatokra hagyatkozva nem volt szükség különösebb felkészülésre. A munkatársak között természetes, hogy megváltozott munkaképességű kollégák is vannak.
- Szervezeti és személyes motivációk (tapasztalat fogyatékos személyekkel) is gyorsították az elfogadást.
- Az épület műszaki adottságai minimálisan megfelelnek: van akadálymentes mosdó, az épület kerekesszékekkel megközelíthető, a belső parkoló használható.

### ***Toborzás:***

- A munkaerő toborzása a szektorban megszokott módokon történik, de előnyt jelent a belső ajánlás.

### ***Kiválasztás:***

- Szilvia esetében az alkalmasság és a munkához való elköteleződés is számíthatott. Ezzel az állással tulajdonképpen egy alacsonyabb képzettséggel is betölthető munkakör mellett döntött. Mégis hajlandó volt egy újabb képzésen részt venni.

### ***Beillesztés, beilleszkedés:***

- A beilleszkedést egyaránt megkönnyítette a szociálisan érzékeny, segítő magatartást tanúsító közösség, és a munkavállaló alkalmazkodó, nyitott személyisége.
- Korábbi hivatásban fontos képességek és készségek szintén megkönnyítették a beilleszkedést, amennyiben hozzájárultak a gyorsabb betanuláshoz.

### ***Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása:***

- A szervezet az állapotuknak megfelelően gördülékenyen integrálja a megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Nagy hangsúlyt fektetnek a pontos és hosszabb betanítási folyamatra, hogy valamennyi munkatárs az ügyfelek elégedettségére egyenletesen jól végezhesse a munkát.

- A munka minősítése és díjazása szempontjából nincs különbség a dolgozók között, csak a munkavégzés színvonala számít. Az ügyfélszolgálatnál az új munkatársak betanítását épp interjúalanyunk, az egyik megváltozott munkaképességű kolléga végzi.
- Biztosítva van a folyamatos előrejutási és karrierlehetőség mindenki előtt. A feladatok segítő jellege, a hasznosság érzése önbizalommal tölti el a munkavállalókat.
- Munkaközi pihenő, ebédszünet biztosításakor magától értetődően veszik tekintetbe a fogyatékos munkatárs szükségleteit. A munkatársak között természetes az egymás fizikai segítése.
- Munkaidő beosztásnál, szabadság, betegszabadság igénybe vételénél, távollmaradásnál egyensúlyba hozzák a dolgozók egyéni és a kollektíva közös érdekeit.
- A családi légkör és a szervezettség is hozzájárul a vezetők és munkavállalók kölcsönös elégedettségéhez.

## VI.7 Budapesti Művelődési Központ

### Kerekesszékes informatikai és közművelődési előadó a Budapesti Művelődési Központban

*A fogyatékkal élők foglalkoztatása terén több év alatt szerzett tapasztalataikat gyűjtik, rögzítik és szisztematikusan terjesztik. Felelős és nyitott magatartásuk megnyilvánul mind a fogyatékkal élő munkavállalók, mind partnereik, mind látogatóik: a lakosság felé. Kulturális szolgáltatásaik között kiemelt szerepet kap a szemléletformálás, melyet a társadalmi esélyegyenlőség érdekében végeznek.*

#### Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

<b>Képzettség:</b>	közművelődési szakember		
<b>Nem:</b>	férfi	<b>Életkor:</b>	33 év
<b>Megváltozott munkaképesség jellege:</b>	mozgáskorlátozott (kerekesszékes)		

#### Foglalkoztatói profil:

<b>Foglalkoztató neve:</b>	Budapesti Művelődési Központ
<b>Szektor:</b>	közművelődés
<b>Tulajdonos:</b>	Budapest Főváros Önkormányzata
<b>Alkalmazottak száma:</b>	18 fő
<b>HR-csoport:</b>	A HR feladatokat az igazgató és osztályvezetők együttesen látják el
<b>Pozíció:</b>	informatikai és közművelődési előadó
<b>Munkakör:</b>	média- és informatikai tartalomfeltöltés, a honlap és a hírlevelek kezelése; közösség-szervezés, annak önálló vezetése
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	teljes munkaidő, határozatlan idejű munkaszerződés MT szerint
<b>Munkarend:</b>	rugalmas
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	2010

### **Interjúalany(ok):**

Megváltozott munkaképességű munkavállaló  
Osztályvezető (a munkavállaló közvetlen vezetője)

### **Atipikus foglalkoztatási formák a szervezetnél:**

- Részmunkaidős foglalkoztatás a szervezet célkitűzéseinek megfelelően fordul elő.
- Részmunkaidős foglalkoztatás idős és beteg hozzátartozó ápolása miatt – a dolgozó kérésére – is történhet.
- Rugalmas munkaidő beosztás az alapfeladatok jellege miatt (pl. esti ügyelet) és a munkavállaló kérésnek megfelelően – családi, tanulmányi vagy egyéb ok miatt egyaránt – általános.
- Alkalmi munkafeladatok végzésére megbízási szerződéssel is alkalmaznak munkatársakat.
- A távmunkában is megoldható részfeladatokat a munkatársak esetenként otthonról is elvégezhetik.
- Sok éves tapasztalatuk van a nem munkaviszonyban történő foglalkoztatási formák terén (önkéntes munka, diákmunka, közhasznú munkavégzés, vásárolt szolgáltatás).

### **Megváltozott munkaképességű munkavállalók a szervezetnél:**

- Az esélyegyenlőségi program keretében hosszú évek óta célzottan törekednek a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatására. Ezen a téren tudatos építkezés a jellemző.
- Erős vezetői elköteleződés tapasztalható a témában.
- Gyakorlatban sikerrel alkalmazzák a kölcsönös nyereség elvét.
- A szervezet jelenleg három megváltozott munkaképességű munkatársat is foglalkoztat. Közülük két fő teljes munkaidőben dolgozik a Központban, további egy látássérült részmunkaidős munkatársuk dolgozik távmunkában. (Szakmai foglalkoztatotti létszám összesen 18 fő.)
- A foglalkoztatás alapvetően teljes munkaidőben történik.
- Első munkavállalójuk egy hallássérült kolléganő volt, az ő gyermekgondozási távolléte idejére helyettesítőként vették fel a jelenlegi kerekesszékes kollégát, aki később maga is gyermekgondozás miatt távol volt 2 évig, majd a szakirányú képzés megszerzése után ide tért vissza.

### **Felkészülés a megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazására:**

- A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása a BMK-ban a szervezeti kultúra része.
- Ennek alapfeltétele, hogy részletes és évenként felülvizsgált esélyegyenlőségi tervük van.
- A szervezetnél megfelelően képzett szakmai vezetőket foglalkoztatnak az esélyegyenlőségi feladatok elvégzésére.
- Munkatársaik minden esetben részt vesznek az esélyegyenlőségi képzéseken.
- Szervezeti szintű megközelítésben a megváltozott munkaképességű munkavállalót minden munkával kapcsolatos kérdésben – például elvárások, döntési kompetenciák, értékelés és díjazás – más munkatársakkal azonos elbírálás illeti meg.
- Szükség esetén gyakorlatuk van a foglalkoztatáshoz elengedhetetlen anyagi erőforrások felkutatásában.

### **Toborzás:**

- A munkaerő toborzása szakmai és lakossági médiafelületeken, a hatályos rendelkezéseknek megfelelően történik.
- A munkahelyek meghirdetésén túl a toborzás a szervezet kapcsolatrendszerén keresztül is zajlik. Nagy lehetőséget adnak erre a szervezeti hálózat eszközei, az ágazat meglévő szakmai felületei (hírlevelek, elektronikus felületek, szakmai események).
- A szervezet partnerségi gyakorlata révén megjelennek a fogyatékkal foglalkozó civil szervezetek életében. Toborzás esetén közvetlenül is fordulnak az ilyen társadalmi szervezetekhez.
- A potenciális munkavállalók többnyire nem közvetítő révén, hanem önállóan jelentkeznek a meghirdetett állásra, ami a hatásos toborzó munkát igazolja.

### **Kiválasztás:**

- A kiválasztásnál elsősorban a szakmai alkalmasság feltételeit, meglétét vizsgálják. Valamennyi jelentkező esetében meg kell lennie a munkavégzéshez szükséges szakmai (alap) végzettségnek.
- Megváltozott munkaképességű személy esetében egyedi tájékozódást is folytatnak, személyes elbeszélgetés útján.
- A kiválasztás folyamatot segíti, hogy az egyik szakmai vezető egyben az esélyegyenlőségi szakértő is, akinek a munkáját esetenként tapasztalati szakértő(k) is támogat(ják).

**Beillesztés, beilleszkedés:**

- Valamennyi munkatárs kapott felkészítést a fogyatékkal élőkkel való közös munkára.
- A szervezet értékrendjében elfogadott a speciális csoportokba tartozó személyekkel való munka, így a megváltozott munkaképességűek beillesztése gördülékeny.
- Új munkatárs esetén megvizsgálják a szükséges egyedi eljárás mértékét, ha kell, kialakítják a szükséges körülményeket.
- A kollégáknak nem okoz problémát a megváltozott munkaképességű munkatárs elfogadása, szívesen nyújtanak természetes segítséget.

**Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása:**

- A megváltozott munkaképességű kollégák munkavégzésére a szakmai önállóság és a másokkal azonos szakmai elvárások jellemzőek; semmilyen tekintetben nem esnek külön elbírálás alá.
- Megváltozott munkaképességű kollégák szakmai feladatokat látnak el (médiafeltöltés, motivációs feladatok, kreatív csoportok vezetése, rendezvényeken történő közreműködés).
- A szervezet maga nagy szakmai nyereséggé tekint megváltozott munkaképességű munkatársaira, akiknek segítségére szemléletformáló munkájuk során mindig számíthatnak. Adott esetben szakmai továbbképzésüket támogatják.
- A foglalkoztatásuknak nem akadálya, hogy az intézmény épülete csak részben akadálymentesített. Az épület teljes körű akadálymentes átalakítására eddig nem volt lehetőség, ezért előfordul, hogy a munkatársak segítenek.
- Valamennyi munkavállaló belépésekor minden esetet egyediként kezelnek, a foglalkoztatás, a feladatkörök pontosítása, a munkakörülmények kialakítása mindenkor egyedileg történik.

## VI.8 Trenkwalder Kft.

**Piaci alapon, célzottan megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató üzemegység a Trenkwalder Kft.-nél**

*A vállalat megváltozott munkaképességű embereket outsourcing-projektek keretében, piaci alapon foglalkoztat*

**Megváltozott munkaképességű munkavállaló:**

<b>Képzettség:</b>	Érettségi (vendéglátó-ipari szakközépiskola)		
<b>Nem:</b>	Férfi	<b>Életkor:</b>	58 év
<b>Megváltozott munkaképesség jellege:</b>	Mozgásszervi, érrendszeri megbetegedés miatti egészségkárosodás		
<b>Pozíció:</b>	<b>Betanított munkás</b>		
<b>Munkakör:</b>	Változó feladatok (könnyű fizikai munka)		
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	teljes munkaidő		
<b>Munkarend:</b>	napi 8 óra		
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	2017.01.30		

**Megváltozott munkaképességű munkavállaló:**

<b>Képzettség:</b>	Érettségi (egészségügyi és kereskedelmi szakközépiskola)		
<b>Nem:</b>	Nő	<b>Életkor:</b>	48 év
<b>Megváltozott munkaképesség jellege:</b>	Komplex egészségromlás		
<b>Pozíció:</b>	<b>Betanított munkás</b>		
<b>Munkakör:</b>	Változó feladatok (könnyű fizikai munka)		
<b>Foglalkoztatási forma:</b>	teljes munkaidő		
<b>Munkarend:</b>	napi 8 óra		
<b>Jelenlegi jogviszony kezdete:</b>	2017.04.03		

### **Foglalkoztatói profil:**

<b>Foglalkoztató neve:</b>	<b>Trenkwalder Kft. Rehabilitációs üzletág</b>
<b>Szektor:</b>	Humán szolgáltatás
<b>Alkalmazottak száma:</b>	45 fő
<b>HR-csoport:</b>	A Trenkwalder Kft. rehabilitációs üzletága végzi a toborzást és a kiválasztást, illetve a foglalkoztatással kapcsolatos adminisztrációt is.

### **Interjúalany(ok):**

2 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló  
 Üzletág-vezető  
 Üzemvezető

### **Atipikus foglalkoztatási formák a cégnél:**

- A vállalatnál részmunkaidős foglalkoztatás van jelen: azok a munkavállalók dolgoznak ebben a foglalkoztatási formában, akik számára a komplex minősítés ezt teszi lehetővé. Részmunkaidőben az alkalmazottak körülbelül egyharmada dolgozik.

### **Megváltozott munkaképességű munkavállalók a cégnél:**

- A vállalat saját dokumentumainak tárolására bérelt ingatlanjának továbbhasznosítása miatt kezdett megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztatni.
- Elsősorban egészségkárosodott (krónikus vagy tartós betegség miatt leszázalékolt) munkavállalókat foglalkoztatnak a telephelyen. Kiválasztásuk során a teljes látás, a jó kezűgyesség, illetve a csapatban való munka képessége játszik szerepet. A B kategóriás jogosítvány előnyt jelent, mivel a kiszállások során a vezetői engedéllyel rendelkező munkavállalók szállítják külső helyszínre a kollégákat.
- A telephelyen dolgozó munkavállalók felé a vállalat rugalmasságot tanúsít, mind az akadályozottságok figyelembe vétele, mind a teljesítőkéesség kapcsán, ezért egyedi teljesítményértékelés van jelen. A vállalkozás azokat az egyéni igényeket is figyelembe veszi (pl. testvérek együttes foglalkoztatása), amelyek bár néha szokatlanok, vagy speciálisak, de a munkavállalók számára kiemelkedően fontosak, nagymértékben növelik a hatékony munkavégzést – a munkáltató részéről ugyanakkor csak némi rugalmasságot igényelnek.
- A rehabilitációs üzletág nemcsak a telephelyen foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, hanem közvetítésükkel, kölcsönzésükkel is foglalkozik.

Elsősorban munkára kész állapotban lévő munkavállalókat toboroznak, a munkára való felkészítés, fejlesztés is bele tartozik a cégprofilba.

***Outsourcing projektekben történő munkavégzés:***

- A telephelynek vannak állandó és időszakos projektjei is, melyeket a Trenkwalder Kft. sales egysége szervez le számukra. A projektek piaci alapon, szolgáltatási szerződés keretében szerveződnek, úgy, hogy profit maradjon a vállalatnál.
- A telephelyen dolgozó munkavállalók többféle szolgáltatási projektben vesznek részt: mindenki dolgozik a belső telephelyen, és aki vállalja, külső helyszíneken (on-site) végzett projektekben is részt vehet – utóbbi esetben bónusz juttatásokat kapnak a munkavállalók.
- A telephelyen elsősorban csomagolást, címkézést, válogatást végeznek, külső helyszíneken dokumentum kezelést, iratrendezést, irodai háttérmunkákat, leltározást, ellenőrzési feladatokat látnak el.

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

*A projekt célja – a kialakított definíciónak<sup>70</sup> 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.

<sup>70</sup> 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” **elutasító<sup>71</sup> 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 **járolékos 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.

<sup>71</sup> 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, fogyatékosságon 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 képviselőjének 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 pozícionálására, 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. Ugyanígy 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 állaskeresők felé megengedőbbek, nyitottabbak. Ilyen esetekben, ha „úgy tűnik”, hogy csak komolyabb átalakítással biztosítható a munkavállalás megfelelő körülménye (tipikusan kerekesszéket használó állaskeresők), 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 fogyatékosság 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. Értelmszerűen 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 definíciónak<sup>72</sup> 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 köztudást<sup>73</sup> 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

<sup>72</sup> Definíció: „Produktív és hatékony foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacon, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára megfelelő.” Részletes leírás lásd III. fejezet.

<sup>73</sup> A köztudás fogalmáról és jelentőségéről lásd: IV.2 Az atipikus munkavégzés kialakulásának története

kompetenciák és nyelvtudás mellett a kulcskompetenciák, bizonyos kognitív készségek<sup>74</sup> 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.

<sup>74</sup> 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 megváltozott munkaképességű emberek önfoglalkoztatása?

A projekt elsősorban a nyílt munkaerőpiacon alkalmazásban álló megváltozott munkaképességű munkavállalókra fókuszált, ugyanakkor az adatfelvétel és a jó gyakorlatok feltárása során **a kutatók látóterébe került néhány önfoglalkoztató, egyéni vagy társas vállalkozást vezető, illetve szabadúszó megváltozott munkaképességű személy** is. Mivel az önfoglalkoztatás is egyértelműen a nyílt munkaerőpiaci munkavállalás körébe tartozik, így a **projekt fókuszát kiszélesítettük** erre a foglalkoztatási formára is. A kutatás keretében ugyanakkor csak néhány önfoglalkoztató megváltozott munkaképességű személy került bevonásra, az adatok-információk ennek megfelelően kifejezetten **szakmai felvetésként értelmezhetők**.

A kutatók tapasztalatai szerint a megváltozott munkaképességű személyek önfoglalkoztatásában, egyéni vagy társas vállalkozásban való részvételükben **ugyanazok a kockázati pontok jelennek meg, mint az ép személyek hasonló kezdeményezéseiben**. Ezek elsősorban (de nem kizárólagosan) a következők:

- **Piacképes szaktudás**

Egy saját vállalkozás indításához mindenképp piacképes szaktudásra van szükség. A megváltozott munkaképességű emberek iskolázottsága, piacképes szaktudása elmarad az átlagostól, így körükben a vállalkozóvá válás, az önfoglalkoztatás bármilyen formája még nagyobb akadályokba ütközik, mint az ép munkavállalóknál.

- **Vállalkozói tudás és kompetenciák**

Az önfoglalkoztatáshoz szükséges vállalkozói kompetenciák egy része a személyes életútól és alapvető személyiségjegyeiktől függ, másrészt elsajátítható, fejleszthető kompetenciák és tudásanyag is a részét képezi. A családi minta, a családon belül már előkészített önfoglalkoztatói karrier egészen más viszonyrendszert teremt.

- **Alapvető marketing ismeretek**

Az önfoglalkoztatáshoz szükséges további horizontális feltétel az alapvető marketing ismeretek birtoklása, amely a piacszerzéshez, a piacon való megjelenéshez szükséges. A korszerű tudás elsajátítását online elérhető kurzusok, tananyagok, minták segítik, amely a megváltozott munkaképességű emberek számára is hozzáférhető.

- **Tőke**

A vállalkozás indításához – a vállalkozás profiljától és nagyságrendjétől függő – alapvető tőke megléte, illetve biztosítása bármely önfoglalkoztató számára megoldandó kérdés.

## X. Min múlik (el) – a munkaerő-kölcsönzés?

A **munkaerő-kölcsönzés** – az interjúalanyaink, illetve a szakirodalmi adatok alapján – **egyre kevésbé gyakori foglalkoztatási forma** mind az ép, mind a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében. A munkaerő-kölcsönzés felfutása során is ép munkavállalók jóval nagyobb arányban voltak jelen, mint megváltozott munkaképességű személyek. A projektben a „jó gyakorlatok” megismerésére koncentráltunk, ám munkaerő-kölcsönzés tekintetében nem sikerült nyilvános információ, illetve ajánlás, „hólabda módszer” alapján olyan munkáltatót találni, aki felvállalta volna az együttműködést és a megjelenést. Ennek megfelelően **a témában elsősorban közvetett információk vannak**, amelyek ugyan valós munkaerőpiaci helyzetekből származnak, de nem a jelenleg vizsgált „jó gyakorlatokból”.

- **Munkaterhelés szezonalitása**

Néhány szektorban (tipikusan a vendéglátás, rendezvényszervezés stb.) több olyan **kiugró időszak** (pár nap vagy hét, esetleg hónap) van, amikor a további időszakokhoz képest **a munkaerő igény akár a többszörösére is megnövekszik**. Ilyen esetekben a munkaerő-kölcsönzés az, amely egyértelműen meg tudja oldani a kevés kötődéssel járó, ám kiugró munkaerő igényt.

- **Végzett munka minősége, színvonala**

A munkaerő kölcsönzéssel igénybe vett munkavállalók nem feltétlenül ugyanolyan **munkakultúrát** képviselnek, mint az őket fogadó foglalkoztató; a munkakultúra illesztése, a gyors betanítás erőteljes kihívás a kölcsönzés során. A szektorok, munkakörök egy részében az eltérő munkakultúrának alacsony a **kockázata**, más esetben viszont (pl. személyes szolgáltatás) a munkáltató számára nem feltétlenül felvállalható.

A munkakultúra mellett a feladat ellátásában ugyancsak lényeges a munka során használandó **eszközök ismerete**, azok magabiztos kezelése, az **állandó kollégákkal és vezetőkkel való együttműködés** készsége. A munkaerő kölcsönzést gyakrabban igénybe vevő cégek éppen ezért – amennyiben lehetséges – törekednek a jól bevált kölcsönzött munkaerő kiválasztására.

- **Kölcsönzött státusz, mint meghosszabbított próbaidő**

Sok nagyvállalatnál az a bevált gyakorlat, hogy **a kölcsönzött státusz gyakorlatilag meghosszabbított próbaidőként jelenik meg** – bizonyos (nagy eltéréseket mutató), kölcsönzött státuszú munkavégzés után a munkaadó állandó állományba veszi át ezeket a munkavállalókat. A jó munkaerő megtartása mára nagyon felértékelődött, így a saját állományba vonás a munkavállaló lojalitásához hozzájárul, azt elősegítő intézkedésként jelenik meg.

- **Munkavállalói jogok**

A munkaerő kölcsönzés keretében foglalkoztatott személyek **munkavállalói jogai sok esetben erősen sérültek** a kölcsönzési gyakorlat során, ezért a munkaerőpiac számos szereplője

elhatárolódik (a jelenlegi jogszabályi környezetben és munkaerőpiaci helyzetben, ide értve a munkaerő-kölcsönzésre irányuló jogviszony megszüntetésének a munkavállalóra nézve hátrányos szabályait, a munkáltatói jog gyakorlásának kérdését, a kollektív jogok érvényesítésének problematikáját, a károkozás nem megfelelő szabályozását stb.<sup>75</sup>) a kölcsönzés alkalmazásától.

- **Munkakör bizalmi jellege**

Amennyiben egy munkakör ellátása során számos, a **céggel kapcsolatos bizalmas információ használata** is együtt jár, úgy a munkáltatók egyértelműen állandó, „belső” munkavállaló alkalmazását preferálják még akkor is, ha más körülmények a kölcsönzést indokolnák.

---

<sup>75</sup> Bővebben lásd Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban – Doktori értekezés tézisei. Budapest 2011.

## Mellékletek

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

1. táblázat A "jó gyakorlatok" vizsgálatának szempontrendszere

Témacsoport	Szempont	Alszepon
<b>Vállalati profil</b>	Jogi forma	
	Szektor	
	Tulajdonos	
	Méret	
	Alkalmazottak száma	
	HR-csoport	
	Menedzsment	
<b>MMK munkavállalók jelenléte</b>	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
<b>Atipikus foglalkoztatási formák a munkaadónál</b>	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
<b>Felkészülés MMK munkavállaló alkalmazására</b>	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
- Izzy Hatfield: Self-Employment in Europe. 2015, EC
- 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-foglakozasokrol.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.

The True Diversity of Self Employment. CRSE, 2017.

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://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2425>

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in-employment/current-guidelines/lang--en/index.htm>